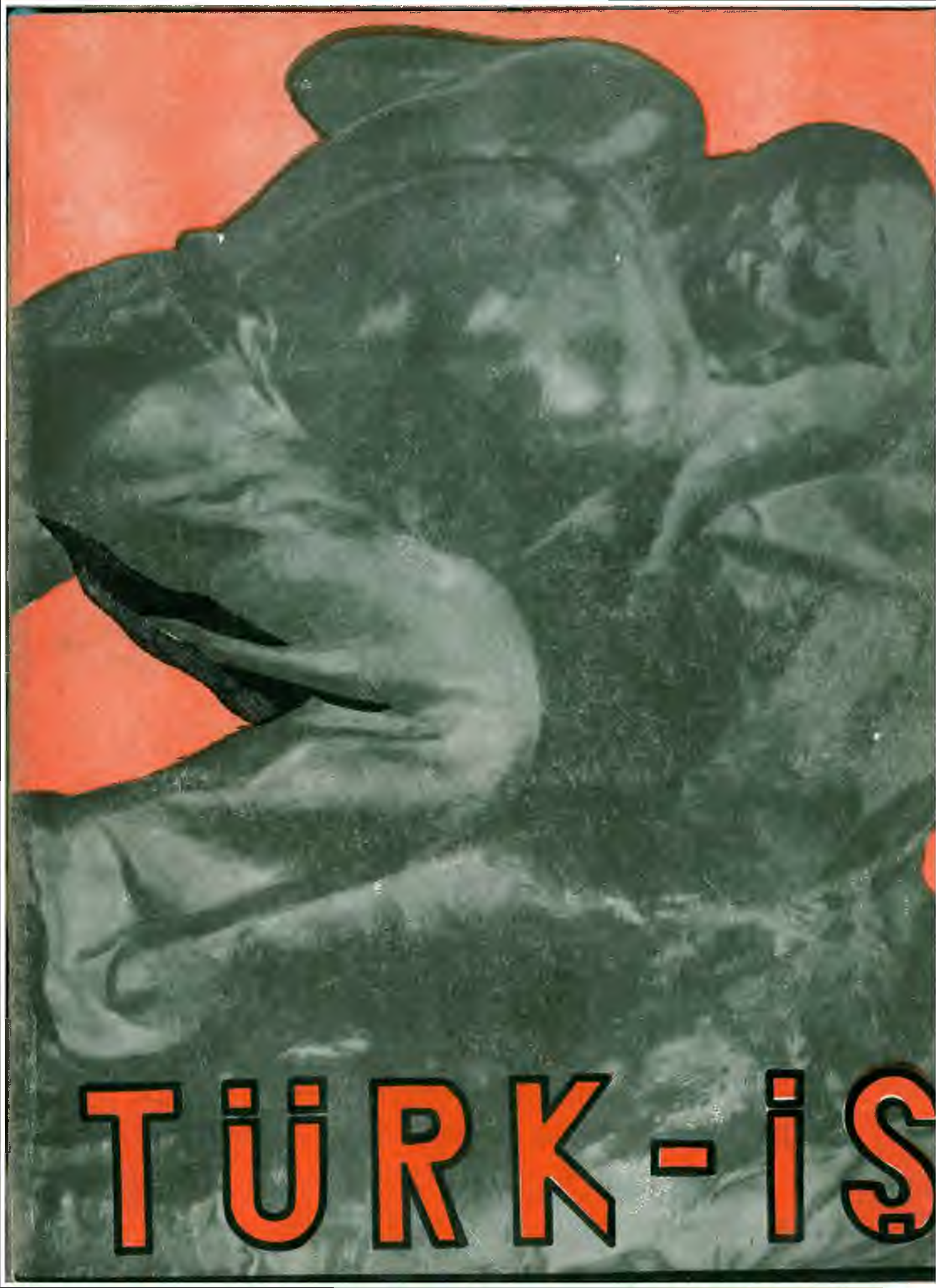

TÜRK-İŞ

15
MART
1963

TÜRK - İŞ
AYLIK DERGİ

TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
YAYIN ORGANI

Yıl : I

Sayı : I

İDARE VE YAZIŞMA ADRESİ :
ATATÜRK BULVARI İŞÇİ SİGORTALARI HAN KAT 3 NO· 14
TEL : 12 66 18 - 12 37 67, - ANKARA

BASILDIĞI YER
SAN MATBAASI
RÜZGÂRLI SOKAK - ANKARA

TÜRK - İŞ

Bu Sayımızda:

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ADINA
İMTİYAZ SAHİBİ ; TÜRK - İŞ BAŞKANI SEYFİ DEMİRSOY

Genel Yayın Müdürü : İLHAMİ SOYSAL
Yazı İşleri Müdürü : ARİF GELEN
Teknik Sekreter : OKTAY POYRAZ



KAVEL OLAYI

OLAYIN GERİSİNDE YATANLAR

İstinye'de (İstanbul) Çayırbaşı Sokakta, üzerinde kocaman harflerle «KAVEL» yazan modern görünüşlü bir fabrika vardır. Özel teşebbüse ait olan bu fabrikanın tam adı, «Kavel Kablo ve Elektrik Malzemesi Ltd. Şirketidir.» Fabrikanın belli başlı ortakları, yüzde 19 hisseye sahip Vehbi Koç ile meşhur Burla Biraderler'dir. Üç milyon lira sermayeli olan ve beş yıldan beri faaliyette bulunan fabrikada 173 işçi ve elliye yakın personel çalışmaktadır.

İşte bu fabrika, bu yılın ilk ayının sonlarında bir gün, 28 Ocak 1963 Pazartesi günü başgösteren bir seri olayla birden bire Türkiyenin adı en çok bilinen işyerleri arasına girdi. Aklı ersin ermesin hemen herkes bu fabrikada olup bitenler için birşeyler söyledi. Söyleme hâlâ da devam ediyor.

Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu tasarısı ile, Sendikalar Kanunu tasarısının Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kuruluna gelmesinin arifesinde baş gösteren bu olay, eğer gerçeği hemen söylemek gerekirse, Türkiyenin aydınlığa kavuşmasından endişeli olan, gayri meşru kâr ve kazançlarının gün ışığına çıkacağından endişeli bir kısım işverenlerin bir sabotajından başka bir şey değildir. Ancak öyle bir sabotaj ki, geri tepmiş ve müşevviklerini yaralamıştır.

Kavel Kablo Fabrikası işçileri, 1957 yılından beri her yıl sonu bir aylıkları oranında ikramiye almaktadırlar. Bu, beş yıldan beri fabrikada bir teamül halini almıştır.

ÜZÜMCÜ GELDİ BÖYLE OLDU

Hal böyle iken, fabrikaya sahip şirket günün birinde bu fabrikanın başına, Amerikadan henüz gelmiş İbrahim Üzümcü adlı bir zatı Genel Müdür olarak getirmiştir. İşveren vekili Üzümcü'nün işverenlerle yaptığı anlaşma, fabrikanın istihsalini kısa zamanda belirli ölçüde artırma esasına bağlıdır.

Her şey olup bittikten sonra Türve iş hukuku mevzuatından bihaber işveren vekili, zaten normal kapasite ile çalışmakta olan fabrikada istihsali artırmak ve maliyeti düşürmek için derhal bir takım tedbirler almaya girişmiştir. Alınan tedbirlerden birisi, işçilere yıl sonunda ödenmekte olan ikramiyeleri kaldırmak olmuştur. Genel Müdür Üzümcü, bunu doğrudan doğruya kaldırmayı da göze alamadığı için olacak, ikramiye ödeme usullerinde değişiklik yapmıştır. Zaten eline ayda 350-400 lira para geçen işçilerin yıl sonunda binbir gediklerini kapatabilmek için sabırsızlıkla bekledikleri bu ikramiyelerin miktarının azaltılması ve veriliş usulünün değişmesi, bir müktesep hakkın kaldırılması elbette ki üzüntü doğuracaktı.

Her şey olup bittiktensonra Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun yayın organı «İşveren» de bakın minareye nasıl kılıf hazırlanmaktadır :

«Birçok işyeri çalıştırdığı işçilere, çeşitli kıstaslara göre her yıl ikramiye ödemeyi âdet haline getirmişti. Ancak genel olarak özel sektörde ikramiye ödeyen işletmeler durumları iyi olup kâr eden işyerleri idi. Bu usul ileri batı memleketlerinde de tatbik ediliyordu. Fakat özel sektörde zarar eden bir işyerinin ...ilerine ikrami-

TÜRK - İŞ SESİNİ DAİMA DUYURACAKTIR



Seyfi DEMİRSOY

TÜRK - İŞ Genel Başkanı

Sendikacılar, 1952'den bu yana Türk - İş'in bir yayın organına sahip olması arzusunu besleyegelmişlerdir. Dergimizin ilk sayısı ile ve bunu takip edecek diğer sayıları ile hissedilen bu büyük boşluk doldurulmuş, ayni zamanda meslektaşlarımızın yerinde dilekleri karşılanmış olacaktır.

İşçi hareketlerini ve davalarını imkânları nisbetinde ve hakikî veçhesiyle aksettirecek Türk - İş Dergisi, işçi meselelerine ilgi duyan ve sempati besleyen dostlarımıza gerçekleri tesbit etme imkanını verecektir.

Dergimiz, işçi hareketlerinin kuvvet kazandığı ve yeni kanunlarla süratli gelişme istidadı gösterdiği bu devrede Türk Sendikacılığının maruz kaldığı insafsız hücumlara - polemiklere girmeden -, karşı koyacaktır. Bayatlamış zihniyet taşıyanlar, işçi hareketlerine karşıdırlar. Bunun için de korkunç tabya ve taktikler kullanmaktadırlar. Son bir ayın neşriyatını takip edip inceleme fırsatını bulanlar, kamu dikkatini ve oyunu gittikçe önem kazanan işçi hareketleri aleyhine döndürmek çabası içinde olanların bulunduğunu görmüşler ve Türk Sendikacılığının nasıl yıptarıcı, tahrip edici ve bölücü davranışlar karşısında bırakıldığını müşahede etmişlerdir.

Bu tip, hakikata karşı çırpınmaları gayet normal karşılamaktayız. Sırça köşkte oturanların, komşu olarak görmek istmediklerinin camlarını taşlıyacakları, rahatlık ve rehavetlerinin devamlılığını temin için de demokrasinin vaz geçilmez müesseselerinden biri ve başlıcası olan işçi sendikalarını, iş yapamaz, itimat edilemez hale getirmek isteyecekleri tabiîdir. Ancak, bu tabya ve taktiklerin 19. asra ait köhneleşmiş ve sahibinden başkasına zararı olmayan gayretler oduğu açıktır. Bunu bilmemenin gafleti içinde olanların mevcudiyeti cemiyetimiz için esef edilecek bir durumdur. Demokrasilerde işçi hakları hür sendikacılık prensipleri çerçevesinde aranır. Bundan korkanlar, demokratik bünyeye tamamen uygun ancak belli bir gurubun hazmedemediği işçi hareketleri için «Ne oluyoruz?» yaygaralarını ... vurarak hükümet ve devlet otoritesini işçi haklarının ezilmesi yolunda kullanmak istemektedirler. Fakat burada da yanılmaktadırlar. Demokrasilerde devlet ve hükümet otoritesi tarafsızdır ve tarafların menfaat çatışmalarında hakem rolünde başka rol oynayamaz. Haksız davranışlarda bu otoritenin zayıf da olsa haklının yanında olmasını normal kabul etmek lazımdır.

20. asırda işçinin medenî bir insan gibi yaşamak için emeğinin karşılığını istemesine karşı çıkacaklar bilmelidirler ki, grevler, yürüyüşler, mitingler, nümayişler, boykotlar ve kanun çerçevesi içinde daha nice işçi hareketleri vuku bulacak ve haklı hakkını alacaktır. Demokrasinin gerektirdiği ve getirdiği menfaat gruplarının bu çeşit mücadele metodlarını başlangıçta garipsesek de bunlara alışacağız. Başka çaresi yoktur, keyfiliğe Anayasamız paydos borusunu çalmıştır.

Sanayide sulhun devamı gayesini güdenler, bunun sermayenin yanında emeğin de gerçek payını alması ile kabil olacağında ittifak etmişlerdir.

Uzağa gitmeden 1923 den bu yana iş hayatımızı şöyle gözden geçirecek olursak, sermayenin insafsız haksızlıklarını tesbitte hiç de müşkülât çekmeyiz. Paranın her kapıyı açacağı zihniyetini bir tarafa itecek olan Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt nizamı yakında iş muvzuatımıza katılacaktır. Bu nizamda ağır sarsıntılar geçirmeden akla ve mantığa uygun olarak Garbın gittiği düz yoldan yürümeye kendimizi alıştırmalıyız. Bu konuda şimdiden ön çalışmaların yapılmasında hem taraflar hem de memleket bakımından hudutsuz menfaatler olacağına inanıyorum. Bunun dışında bir davranışa yeltenenler sosyal adalet ilkesinin peşinde olan sayısız yolcuları yollarından döndürebileceklerini sanıyorlarsa, kendilerine bu konuda da aldandıklarını belirtmekle yetineceğim.

TÜRK SENDİKACILARI ÜZERLERİNE DÜŞEN AĞIR SORUMLULUĞU MÜDRİKTİRLER



Halil TUNÇ
Türk - İş Genel Sekreteri

Kendilerini korumak, çalışma ve yaşama şartlarını inkişaf ettirmek ve memleketin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasî meseleleri hakkındaki kollektif görüşlerini ifadeye mahsus bir kanal temin etmek maksadıyla işçilerimiz tarafından meydana getirilmiş devamlı ve daimî kalacak işçi teşkilâtları olan sendikalarımızın 1947 den bu yana süratle teşkilâtlanmaları, hakikî fonksiyonlarını ifa edebilmek için gösterdikleri çaba ve nihayet **TÜRK - İŞ**'in 10 sene evvel Türk Sendikacılık hareketini dağınıklıktan kurtarıp bu hareketin beyni olma amacı ile kuruluşu ve bugüne kadar yapılan mücadele maalesef Türk işçisinin kaderini değiştirememiştir.

Ben burada, Türk Sendikacılığının bugüne kadar hedefine ulaşamamasının nedenleri üzerinde durmaktan ziyade Türk Sendikacılığının ve Türk - İş'in temel fikri ve istikbalde mevcut problemlerin halli için takibedecekleri politikaya değineceğim. Çeşitli siyasî görüşlerin açıklandığı ve doktirin mücadelelerinin yapıldığı bu günlerde Türk Sendikacılık hareketi hedeflerini ve tesbit edilen bu hedeflere vasıl olmak için seçtiği vasıtaları yeniden gözden geçirmiş ve bütün siyasî partiler karşısında tam bir tarafsızlık ve muhtariyet prensipleri içinde çalışmayı kararlaştırmıştır.

Türk Sendikacılık hareketi Anayasamızın kabulünden bu yana küçümsenmiyecek derecede terakkî ve ilerlemeler kaydetmiştir. Dünya Sendikacılığını mahallinde tetkik etmiş kıymetli bir ilim adamının şu sözlerinde bu müşahadenin doğruluğunu görmek pekalâ mümkündür : «Türk sendikacılarının ön kademede bulunan liderleri, çok gayri müsait şartlar altında çalışak endüstrileri çok gelişmiş bulunan memleketlerle boy ölçüşebilecek seviyede bir teşkilât meydana getirmişlerdir.»

Türk sendikacılık hareketi ve bu hareketin beyni **TÜRK - İŞ**'in ta kuruluşundan bu yana birinci prensibi ilk iş olarak kendisini kuvvetle yerleşmeğe vermek olmuştur. Türk sendikacılığının çabası, toplum içinde ayrı bir unsur durumuna girmek değil tamamen aksine, tanınmış, benimsenmiş bir müessese, memlekette kendisini gösteren bütün ekonomik, sosyal ve siyasî meselelerde söz ve rey sahibi olmaktır. Nitekim bu yolda kesif bir faaliyet göstermektedir. Bu görüşledir ki, Türk sendikacılığının ve Türk - İş'in gerçek parolası şu olmuştur; Demokrasi prensibleri içinde Türk işçisinin şerefini arttırmak, memleketimizde sosyal adalet ve sosyal güvenliğin bütün icaplariyle tesisine çalışmak; bu çalışmalar içersinde Türk işçisinin emeğini gerçekten değerlendirmek, yurdumuzun kalkınmasında ve Ulusumuzun Batı Uygarlığı seviyesine yükseltilmesinde yapıcı unsur haline gelmek!.. Bu parola Türk sendikacılığının felsefesine uygun olarak seçilmiştir.

Bu amaçların gerçekleşmesi için ilk kademeden zirveye kadar Türk sendikacılık muhiti bütün dikkatini Anayasanın gerektirdiği reform kanunlarına teksif etmiştir. Bu kanunların kabulüyle Türk Sendikacılığı çok daha kuvvetle ortaya çıkacak ve tesbit ettiği gayelere vasıl olmak için süratle ilerleyecektir. Türk - İş bu hedeflere ulaşmak için, önümüzde ciddî engellerin bulunduğunu ve temsil ettiği kitleye daha iyi yaşama şartları temin için iktisadî ve sosyal usûl ve işlemlerde, tutumlarda ve değer ölçülerinde büyük ve şumullü değişiklikler ve köklü reformlar yapılması şartına inanmakta ve bu yolda büyük çaba göstermektedir. Ancak bu gibi değişikliklere karşı olan ve kökü muhafazakâr adetlere, cehalete veya iktisap edilmiş haklara dayanan mukavemeti çarçabuk ve kolaylıkla ortadan kaldıracağını zannetmek gibi realiteden son derece uzak bir düşünceye sahip değildir.

Memleketimizin içinde bulunduğu şartlar gözönüne getirildiğinde, Sendikalarımıza düşen ağır ödev ve mes'uliyetlerin azameti açıkça ortada olmasına rağmen Türk sendikacılığı bu şartlar altında dahi yeni Anayasa düzeninin getirdiği temel hak ve hürriyetler çerçevesi içinde bu problemleri teker teker, yenmekte kararlıdır. Artık Türk sendikacılığı çaresiz, felsefesiz, şuursuz ve güçsüz bir topluluğun temsilcisi değil, Anayasamızın kendisine verdiği imkânları sonuna kadar kullanmağa kararlı bir toplumun temsilcisi olarak faaliyetine devam edecektir.

---

ye ödemesi görülmüş şey değildir. Üstelik bu şekilde ödenen ikramiyeleri, tamamen işverenin bir âtifeti olarak kabul etmek gerekiyordu. İşveren iş şartı olmayan bir ikramiye ödemesi yapıp yapmamakta tamamen muhtardı. Bütün bunlara rağmen, bilânçosu nu zararla kapatan Kavel fabrikası, işçilerine, daha iyi çalışmaya teşvik olur düşüncesiyle bu yıl da ikramiye vermişti. Kavel fabrikasında 1957 yılından beri işçilere ikramiye ödemesi yapıldığı bir gerçekti»

EMEĞİN KARŞILIĞI : ÂTİFET

Sadece Kavel işverenleri için değil, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına yazılan şu yukardaki satırların altında yatan acı gerçegin gözden kaçmasına imkân yoktur. İşyerine adam alırken, her ay şu kadar maaş veya gündelik, yıl sonunda da bir aylık tutarında ikramiye diyeceksiniz, sonra da yıl sonunda hesabını kitabını buna göre yapmış işçiye, ne yapalım bu yıl işletme ziyan etti ikramiye veremiyeceğiz diye nasihat vereceksiniz. İşte özel teşebbüsün sayın temsilcilerinin kap-kaççı zihniyetinin bariz örneklerinden biri.

Ama, «İşveren» in korkunç zihniyeti bu kadarcık bir gösteri ile yetinmemektedir. Onlara göre işçiye verilen ikramiye bir ÂTİFET'tir Yani sadaka... Onlar yıllarca emeği sömürecekler, hemen hemen boğazı tokluğuna işçi çalıştıracaklar ve sonra kazara bir ikramiye verirlerse bunu da bir ÂTİFET olarak adlandıracaklar, dilerlerse verilir, dilerlerse verilmez bir lütuf olarak kabul edeceklerdir.

Bu ortaçağ zihniyetinin tipik misali karşısında fazla söz söylemek her halde yersiz olacaktır.

YALANCININ MUMU

İşveren Dergisinin, yani Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonunun yayın organının Şubat 1963 tarihli beşinci sayısının 22 inci sahfasının ikinci sütununda yazılı, bu yüzü kızarmaz itirafların yanıbaşında bir cümle daha dikkati çek-

(Lütfen sayfayı çeviriniz)

S. DEMİRSOY'UN KAVEL Konusunda Demeci

Kavel Kablo Fabrikasında baş gösteren olay üzerine İstanbula giderek, olayı yerinde inceleyen ve tetkiklerde bulunan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Seyfi Demirsoy, 12 Şubat günü İstanbuldaki Birinci Bölge temsilciliğinde basın mensuplarına şu demeci vermiştir;

İstinyede kurulu bulunan Kavel Kablo Fabrikasında 27/1/1963 tarihinde müessese ile işçiler rasında vukuu bulan anlaşmaşlık, taraflar arasında müzakere konusu olmuş fakat müspet bir sonuca bağlanamamıştır.

Anlaşmazlık konusu müessesenin devamlı olarak beş seneden beri her takvim yılı sonunda işçiye verdiği ve teamül haline gelen işçi ikramiyelerinin 1962 yılı sonunda teamülün dışına çıkarak tediyede tamamie ndeğişiklik yapılmasından ileri gelmiştir .

İşveren işçilerin bu meşru haklarını arayan dört sendika yöneticisinin işlerine son vermek suretiyle işçi taleplerine sırt çevirmek yolunu tutmuş ve sendıkaya kayıtlı üyeleri ış yerini idare eden yetkililer müessesenin başlıklı kagıtları ile istifa ettirmeye başlamışlar ve bunda da kısmen muaffak olmuşlardır. İş yerinde beş yıldan beri verile gelmekte bulunan ikramiye haklarını istihsal etmek için ikinci gurup işçilerede işveren tahrikçi veya teşvikçi demek suretiyle ikinci parti olarak dokuz sendikacı ve sendika üyesinin de işlerine son verince bu haksız davranışa karşı işçiler topluca direnme azimlerini kullanmaya başlamışlardır. Bu suretle bir taraftan işçiler sendikadan istifaya zorlanarak 7286 sayılı kanun işveren tarafından ihlal edilmiş diğer taraftan da beş yıldan beri verilen bir hak ortadan kaldırılmıştır.

Çıkan anlaşmazlığı müzakere yoluyla yok etmek isteyen sendika yöneticilerini, İşveren ve işveren konfederasyonu temsilcileri ile ve bazen de Devlet yetkililerinin aracılığı suretiyle uzun süren müzakereler neticesinde ileri sürülen taleplerin bir kısmında anlaşma olmuşsa da, ekmeklerinden edilen 13 işçinin işe alınmaması karşısında kesin bir neticeye varılamamıştır.

İkigün once Dahliye Bakanının huzurunda yapılan anlaşmanın özüne işveren riayet etmediği için işçi kardeşlerimizin işi terketme protestosu haklı olarak devam etmektedir. Kavel Kablo Fabrikasındaki bu adaletsizlik karşısında yurdun dort tarafından mektup, telefon, ve telgraflar alınaktayım. Bunların mahiyetleri bu haklı direnişi büyük çapta maddî ve manevî yardımda bulunmak suretiyle destekleneceği mahiyetindedir. Bu husus son derece memnuniyet vericidir.

Türk Sendikaları, sendikacıları ve işçileri sosyal hukuk devleti nizamına aşıktırlar, Anayasaya sıkı sıkıya bağlıdırlar, Mülkiyet hakkına yüzde yüz inanırlar, tarafsız devlet otoritesine saygı gösterirler. İşveren konfedarasyonu bu konuda devlet yetkililerine telgraflarla mülkiyet haklarına tecavüz edildiği, Devlet otoritesine saygı gösterilmediği yolundaki iddiaları tamamen hilafı hakikattır. Temelden çürük bu iddialarla Devlet Yöneticilerinin bu işçi dayanışması karşısında gösterdiği basireti tutumun hazmedilmesi üzerine Devletin kuvvetlerini işçi üzerine yürütemk için çaba göstermeleri ve bazı idarecilerin şikâyet edilmeleri esefle karşılanmıştır.

Aldığımız haberlere göre Kavel Kablo Fabrikası hissedarlarının fabrikayı kapatmak yoluna gidecekleri öğretilmiştir. Hissî olan bu yolu hissedarların tercih ettikleri anda, Milet olarak bin bir müşkülâtla tasarruf etmek suretiyle tahsis edilen dövizin yatırımı ile tesis edilen ve millî servet olduğunda şüphemiz bulunmayan bu müessesenin çalıştırılmasını hükümetten talep edeceğiz. Sermaye bu suretle hakkını alır ve kardeşlerimizin ekmek kapıları da açılmış olur.

Ne mutlu bir tesadüftür ki, işçileri teşvikçi, tahrikçi ve Devlet otoritesine karşı gibi göstermeye yeltenenler daima haksız çıkmışlardır. Buna tap taze bir misâl vermek lâzım gelirse umumî efkâra Silâhtarağa Fabrikası sabotajcıları diye tanıtılan 49 işçi kardeşimiz uzun sure hapishanelerin loş dehlizlerinde yatırılmışlardı. Fakat Türk Adaleti bu kardeşlerimizi beraat ettirmek suretiyle Türk işçisinin vatan sever duygudan başka hiç bir şeyi düşünmediğini teyid etmiştir. Bu da gösteriyorki Türk işçisi bu tip isnatların daima dışında kalmıştır.

Şerefleri zedelenen 49 işçi kardeşimizin de işlerine iadelerini ve itibarlarının iadesini istiyorum.»

mektedir. Bu cümle de Kavel Kablo fabrikasının zarar eden bir özel işletme olduğu yolundaki cümledir. Sözde Kavel Kablo Fabrikası işveren vekili İbrahim Üzümcü, fabrika zarar ettiği için her yıl ödenmekte olan ikramiyelerde değişiklik yapmıştır.

Bu pek masumane görünen, kerameti kendinden menkul iddianın hemen gerisinden gelen şu satırları da ibretle okumak gerekir. Hani Kavel Fabrikası bilânçosunu zararla kapatıyor deniyordu ya, işte hemen bu cümlenin ardından gelen satırlar :

«Halbuki Kavel Ltd. Şti. Genel Müdürü, yukarda da belirttiğimiz gibi, işyerinde prodüktiviyeti artırmak ve işçisini de o nisbette maddeten ve manen memnun etmek için çalışmalara başlamıştı. Kavel fabrikasında çalışma şartları emsal fabrikalara göre iyiydi. Bunu işçiler de her vesileyle belirtiyorlardı. Fakat Genel Müdür bu çalışma şartlarını daha iyi ye götürmek için faaliyete geçmiş, Şirket İdare Meclisinin muvafakatini aldıktan sonra, fabrikaya modern bir havalandırma tertibatı ilâve etmek ve bir işçi dinlenme yurdu inşa etmek üzere ilk adımı atmıştı. İşçileri nfaydalanmaları için inşa edilecek modern bina, duş ve banyo yapma yerlerini yemek ve dinlenme salonlarını, oyun salonlarını ihtiva edecekti. Bu işler için işverenler 3-4 yüzbin lira sarfetmeyi göz almışlardı, ki bu miktar işçilerin eksik ödendiklerini iddia ettikleri ikramiyelerin pek çok misli bir seviyede bulunmaktaydı. Üstelik bu yurdun ihtiva edeceği tesislerden bir kısmı esasen bugün fabrikada mevcuttu.

Fabrikayı diktatörce idare ettiği iddia olunan Umum Müdur, daha sıhhatli olmaları içi nişçilerine hergün yoğurt vermeğe başlamıştı. Bu önemsiz sosyal yardımdan utanarak bahsetmemizin sebebi; işverenin sadece bu yoğurt için ödediği para miktarının, işçilerin talep ettikler iikramiye miktarının çok üstünde olduğunu belirtmek içindi.»

MERD-İ KIPTİ ŞECAAT ARZEDERKEN...

«Umum Müdür sadece bu yoğurdu vermemekle, işçilere talep ettikleri miktarda ikramiye ödeyebilirdi... Nihayet fabrikanın ödediği ücret seviyesi de emsal fabrikaların üstünde idi ve bu hususta işçileri nşikâyetleri olmamıştı.

İşte, ziyan ettiği ileri sürülen Kavel fabrikasının, bizzat işveren sendikaları konfederasyonu yayın organındaki tarifi.

Utanarak bahsedildiği ileri sürülen yoğurt hikâyesine gelince : 3008 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinden biri



TEŞKİLÂTLANMA

Kaya ÖZDEMİROĞLU
Türk - İş Genel Sekreter Yardımcısı

Kanaatimce Türk - İş yöneticilerini gerektiğinden fazla yoracak ve hallinde çeşitli güçlüklerle karşı karşıya bırakacak en çetin problem teşkilâtlanma problemidir. Ben bu yazımda dördüncü Genel Kurul toplantısından bu tarafa Türk - İş yönetim kurulu ve icra heyetinin üzerinde ciddiyetle durduğu teşkilâtlanma çabalarını, teşkilâtlanmaya karşı bir kısım sendika ve federasyonların tutumunu ve teşkilâtlanmanın hayati önemini kaleme almağa çalışacağım.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kuruluşundan bu yana teşkilâtlanma konusuna maalesef gereken önem verilmemiş Türk Sendikacılığının gelişmesinde rehber olacak temel görüş ve prensipler vazedilmemiştir. 1958 de toplanan Mümessiller heyetinde bu konuda, ayrılan bir komisyon marifetile bir rapor hazırlanmışsa da bu raporda da belirli bir görüş ve sendikacılığımıza verilecek yön bakımından yeni bir fikir yoktu. Teşkilâtlanma hareketlerine gerçek bir yön verilmesi fikri Türk Sendikacılarının hür dünyaya eğitim amaciyle başladıkları gezilerle ve özellikle Türk - İş'in ICFTU'ya katılması ile başlar. Türk-İş yönetim kurulunun 17 Nisan 1961 tarihli toplantısında (Teşkilâtlanma Komisyonu) adiyle bir komisyon kurulması kararlaştırılmış ve bu maksatla 3 kişilik bir komisyon kurulmuştu. Raportörlüğünü yapma görevi bana düşen ve Ahmet Çehreli ile İsmail Topkar arkadaşlarımla birlikte yönetim kurulu tarafından seçildiğimiz bu komisyonda hür dünya sendikacılığı üzerinde geniş bir inceleme yapılmış ve bu incelemeler sonunda Türk Sendikacılığının yapıda Batı Almanya Sendikacılığına uygun millî sendikacılık haline getirilmesinin en uygun hal çaresi olacağı sonucuna varılarak 16 iş kolu sendikası tesbit edilmişti. Bu komisyon tarafından hazırlanan rapor ve raporda ek olarak düzenlenen iş kolları esasına göre kurulacak millî sendikalara bağlanması düşünülen sendikalara ait listeler 10 Ocak 1962 tarihli Türk-İş Yönetim Kurulunda müzakere edilmiş ve ittifakla kabul edilmişti.

15 Ocak 1962 günü toplanan mümessiller heyetinde bu raporun müzakeresine esas olmak üzere görevlendirilen M. Alpdündar başkanlığında ve çok sayıda sendika liderinin katıldığı ikinci teşkilâtlanma komisyonunda ilk komisyon tarafından hazırlanan rapor pek az değişikliklerle kabul edilip, mümessiller heyetinde müzakere edildi. Mümessiller heyetinde çetin müzakerelere sebep olan teşkilâtlanma raporu, birliklerin lâğvı ve kademeli tatbikat konusunda serdedilen mütalâalar ve alınan kararlar sonucunda kararların tatbikatı bakımından yükün ağırlığı Yönetim Kurulunun ve İcra Heyetinin omuzlarına bırakılmış oldu. Mümessiller heyeti toplantısından sonra teşkilâtlanma plânına karşı bir kısım karşı koyma davranışları ortaya çıktı. Gölcük Harp İş Sendikası tarafından birtakım mütalâalar ileriye sürüldü. Konferedasyona bağlı olmayan bazı sendikalarca da esas la ilgisi olmayan ve teşkilâtlanmayla ilgisi çok az olan bazı fikirler ortaya atıldı.

Teşkilâtlanma konusunun toplu sözleşme grev ve lokavt düzenindeki hayati önemini çok iyi bilen Türk - İş Yönetim Kurulu 1.10.1962 de «Teşkilâtlanmada ihtilâfları uzlaştırma ve giderme komisyonu» adıyle yeni bir komisyon daha kurarak gerek teşkilâtlanmanın gerçek yönünü tayin, gerekse teşkilâtlanmadaki ihtilâfları hal için bu komisyona görev verdi. Temsil kabiliyeti en çok olan 3 federasyon, 3 Türkiye tipi sendika, 3 sendika ile Türk-İş icra heyeti üyelerinin ve yönetim kurulu adına ilk teşkilâtlanma komisyonu üyelerinin katıldıkları bu son komisyon konuyu titizlikle inceledi, sendikacılığımızın yapısının işkolu esasına dayalı kafa ve kasa birliği yapan millî sendikacılık olması gerektiği sonucuna vararak 28 işkolu tesbit etti.

Şimdi alınan kararların uygulanmasına başlanmış bulunuyor. Türk-İş tesbit edilen iş kollarında güçlü sendikaların meydana gelebilmesi için bütün gayretleriyle çalışmaya kararlıdır. Sendikalarımıza ve yöneticilerine düşen görev ise daha büyük.

Menfaat kaygısından uzak, şahsi düşüncelerden ve mevki hırslarından azade büyük işçi toplumunun kader savaşında idealistce el ele vermek.

En bilgiliyi, en cessuru, en becerikliyi ve en güveniliri birinci plân da tutup, görev taksimatını ona göre yapmak.

Sel yataklarındasele karşı kurulan barikatlar gibidir sendikaların teşkilâtlanması. Hesaplı hareketlerde geç kalmamalı ve güçlülük yarışını kazanmaya çalışmalıyız. Toplu sözleşmelerin grevlerin ve var olma çabamızın başarısı teşkilâlanmaya bağlıdır.

---

işçi sağlığını söz konusu eder. Bu kanuna göre çıkarılmış olan «İşçinin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi» ise, kurşun, bakır gibi zehirli madenlerle çalışan işyerlerinde işçi sağlığının korunması bakımından koruyucu madde olarak yoğurt süt gibi besin maddelerinin verilmesini mecburi tutar. ÂTİFET, LÜTUF, SADAKA gibi terimlere pek alışmış olan bir takım işverenlerin vermeye zorunlu oldukları şeyleri bile bilmeyenlerin gözünde fazladan ve bedavadan veriyormuş gibi gösterme çabalarına, taktik demek bile maalesef azdır. Buna olsa olsa yüz kızarmazlık demek gerekir.

Bütün bunlar böylece bilindikten sonra, İstinye Çayırbaşı sokağındaki Kavel Kablo Fabrikası olayının gerçek yüzüne eğilmek gerekir.

TERÖR BAŞLIYOR

Ne kadar iyi niyetli bir işveren vekili olduğunu isbat sadedinde işçilerine yoğurt yedirdiğini ileri süren İbrahim Üzümcü, yıl sonu ikramiyelerinin dağıtım şeklini değiştirip, miktarını azaltınca, kuru ekmek bahasına emeklerini satan ve güç geçinen işçiler haklı olarak üzülmüşlerdi. Bir müktesep hakları ellerinden alınıyordu. Fabrikadaki işçi temsilcisi ve sendikacı üyeler, kanunların kendilerine tanıdığı sendikalı üyeleri temsil hakkını kullanarak işveren vekilinin huzuruna çıktılar ve işçinin müktesep hakkı olan ikramiye dağıtımı usulünü değiştirmesinin haksız olduğunu, bu haksızlığın giderilmesi gerektiğini belirttiler.

Demokratik ülkelerin belki de başında olan Amerika Birleşik Devletlerinden yeni dönmüş, ama orada ne sendikacılığın ne de demokrasinin ne demek olduğunu öğrenemeden gelmiş olan İbrahim Üzümcü'nün bu işçi temsilcilerine karşı muamelesi son derece garip oldu. Üzümcünün cevabı, «Ben sendika mendika tanımam» oldu. Sonra da, bütün bir fabrika işçisinin gasbedilen müktesep haklarını aramak görevini omuzlarına yüklenmiş olan üç temsilciyi işyerinden çıkardı. Bu üç işçi için kullandığı tabir, «Domuzun başı bunlar,

(Lütfen sayfayı çeviriniz)

ANAYASA

Madde 12 :

«Hiç bir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz,»

Kavel

bunlar gitsin, öbürküler yılar» dı. Ama umduğu olmadı. Bu kere karşısına hak aramakta ısrar eden bir başkası çıktı. İlyas Kabil adındaki bu sendikacı da ayni metodlarla ve bu kere «âmirlerine itaatsizlik» gerekçesiyle ve İş Kanununun 16. maddesine uyulduğu iddiasiyle işinden kovuldu.

KAVEL DEĞİL YALAN FABRİKASI

İbrahim Üzümcü adlı işveren vekilinin yıldırma taktiği pek tabiî ki sökmedi. Olay daha da alevlendi. Fabrikanın gerçekten kalifiye ve arkadaşları arasında sevilip sayılan dört işçisi, sade kendilerinin değil, arkadaşlarının da haklarını aradıkları için, sendikacılık ve işçi temsilciliği görevlerini yerine getirdikleri için ekmeklerinden olmuşlardı. Geride kalanlar elbette ki bunların haklarını arayacaklardı. Elbette ki arkadaşlarını satmayacaklardı. Elbette ki kendi davaları uğruna baş koyan bu dört arkadaşlarını yarı yolda bırakmayacaklardı. Nitekim bırakmadılar da..

Ama İbrahim Üzümcü'nün de gözü açılmıştı. İşçilerin şuurlanış sebeplerini biraz geç de olsa görüp anlamaya başlamıştı. İşçileri karşısında boynu eğik durmaktan alıkoyan sendikaydı. Meslek dayanışmasıydı. İbrahim Üzümcü ve etrafını alan üç beş yardakçısı derhal fabrikadaki sendikalı işçileri tesbite başladılar. Tesbit yapıldıktan sonra da bunları sendikalarından istifaya zorladılar. Bu işi kâh tehdit yoluyla kâh ta menfaat göstererek yapıyorlardı. Önce ne olduklarını anlayamayan bir kaç işçi, Genel Müdürün ısrar ve tehdidi karşısında istifa etmeye razı oldular. İşveren vekili başarısından o kadar sevinmişti ki, metazori elde ettiği istifa kararlarını hemen oracıkta, temsil ettiği şirketin antetli kâğıtlarına yazdırıp işçilere imza ettirdi.

Ama Üzümcü'nün bu taktiği de sökmedi. Hemen o gün işçiler, işin sonunun nereye vardırılmak istendiğini gördüler. Sendika ise işveren vekiline 7286 sayılı kanunu ihlal ederek işçileri sendikadan istifa ettirmeye zorlamasının kanunî sorumluluklarını hatırlattı. İbrahim Üzümcü bu hareketi ile açıkça kanunları tanımadığını göstermişti. Sendika yöneticileri ilgililer nezdinde teşebbüse geçtiler.

Kavel fabrikasını bir yalan fabrikası halinde işletmeye çalışan işverenler ve vekilleri sonradan bu sendikalardan istifaya zorlama olayını dergilerinde şöyle tevile çalıştılar :

«Umum Müdür, daire şefleri, formenler, ustabaşılar ve işçilerle yaptığı temaslar sonunda şunu öğrenmişti : Fabrikada bazı işçiler diğerleri üzerinde bir hakimiyet kurarak, işin gerektirdiği kadar çalışmadan başkasının sırtından geçinme yolunu tutmuşlardı. Yine bu işçiler, bir çalışanın en tabiî hakkı bulunan sendikalı olmayı, bir üstünlük sayarak işlerine devamsızlığı» çalışma sırasında başka işlerle uğraşmaya ve âmirlerine karşı gelmeyi, hatta onları zaman zaman tehdit ederek, «bizim arkamızda yüzbinler var» demeyi itiyat haline getirmişlerdi. Bu durum işçiler arasında huzursuzluk doğuruyor ve bunun en kötü tesiri istihsal üzerinde görülüyordu. Bir çok uyarmalara rağmen bu işçiler durumlarını düzeltmedikleri gibi taşkınlıklarını daha ileri götürmüşlerdi. Bunun üzerine birçok sendikalı işçi kendi durumlarının da kötüye gideceğini düşünerek sendikalarından istifa etmek yolunu seçmişler-

TÜRK İŞÇİSİNİN DURUMU VE İŞÇİ HAREKETLERİ İLE İLGİLİ NOTLARI

Türkiye'deki iktisadi ve siyasî gelişmeleri izleyenlerin ve gelecek hakkında doğru tahminlerde bulunmak isteyenlerin dikkat etmeleri gereken gelişmelerin başında işçi hareketleri gelmektedir.

Türk işçi topluluğu bugün Türkiye'de, mevcut organize sivil kuvvetlerin en büyüğü ve en birincisi olma yolunda hızlı gelişmeler göstermektedir. Bu topluluğun henüz millî gelire yaptığı katkıya oranla çok düşük bir pay aldığı ve siyasi hayata önemine uygun rol oynamadığı düşünülürse bilinçleşmenin ve organizasyon gelişmesinin Türkiye'nin iktisadî ve siyasi yapısı üzerinde nasıl etkiler yapacağı anlaşılabilir.

Türk işçi topluluğunun bugünkü durumu hakkında bilgi edinebilmek için, işçi topluluğunun büyüklüğüne, organizasyon durumuna, ücretlerine ve gelir dağılımındaki yerlerine, yaşama standartlarına, işçi hareketlerini ve işçi işveren ilişkilerini düzenleyen hukuk düzenine ve işçilerin bugünkü siyasi yapı içindeki yerlerine bakmak gerekmektedir.

Bu gün mevcut sanayi işçilerinin 1.200.000 civarında olduğu hesaplanmaktadır. Bu, çalışma yaşındaki nüfusun % 10 una yakındır. Hızlı nüfus artışı yüzünden çalışma yaşındaki nüfusda da büyük artışlar olmakta ve bunların önemli bir miktarı şehirlerde iş arayan kimseler haline gelmektedir.

Sendika hürriyetlerinin henüz tam olarak mevcut olmamasına ve bu durumdan kuvvet alarak işverenlerin çoğunluğunun işçilerin örgütlenmesini önlemeye çalışmasına rağmen bugün sanayi işçilerinin % 25 inden fazlası sendikalaşmıştır ve bu oran artmaktadır.

Millî gelirdeki bütün artışlara rağmen, işçi ücretlerinin satın alma gücü olarak gerçek seviyelerinde uzun yıllardır bir artış olmamıştır. İşçi ücretlerindeki hareketlerle geçinme endekslerindeki hareketler bir arada incelenirse gayri safi işçi ücretlerinin bir çok zamanlar fiat artışlarının gerisinde kaldığı genellikle fiat artışlarını geç olarak ve ancak takip edebildiği görünmektedir. Bu işçi ücretlerinin daha iyi bir gelir dağılımının gerçekleşmesi yönünde bir artış göstermediği ve hatta işçilerin verimliliklerindeki artışlardan almaları gereken payları bile alamadıkları anlamına gelir.

Asgari ücretler henüz bütün yurtta ve bütün iş kollarında uygulanamamaktadır. Hükümetler henüz bütün işkollarında ve bütün yurtta uygulanacak tek bir asgari ücreti kabul edecek kadar kuvvetli bir sosyal adalet anlayışına ulaşmamıştır.

İşçiler diğer sosyal ekonomik guruplara oranla daha ağır bir vergi yükü altındadırlar.

Beş yıllık kalkınma plânı ile ilgili çalışmalar 1950-1960 arasında işçilerin adam başına gayri safi millî hasıla içindeki paylarını ortalama olarak % 10 oranında kaybettiklerini ortaya çıkarmıştır. Beş yıllık kalkınma plânının ilk yılında finansman açığını kapamak üzere alınan tedbirler ücret kazancı sahiplerinin yükünü arttıracak, buna karşılık serbest müteşebbislerin yükünü azaltacak yönde olmuştur.

İşçilerin konut durumları diğer sosyal ekonomik gurupların durumlarıyla karşılaştırılırsa, özellikle Ankara, İstanbul ve İzmirde büyük farklar olduğu görülmektedir. Örneğin Ankara'da belediyeden alınan ruhsatlara göre inşa edilen konutların ortalama büyüklüğünün 120 M2 olduğu bir sırada, yine Ankara'da işçilerin % 8 si 50 M2 den küçük meskenlerde oturmaktadır.

İşçi hareketlerinin çerçevesini meydana getiren ve işçi işveren ilişkilerini düzenleyen kanunlar yani anayasanın getirdiği ileri hükümlere rağmen henüz eski halleri ile muhafaza edilmektedir. Yeni anayasanın kabulünden bu yana bir yıldan fazla zaman geçtiği halde sendika hürri-

dı. Kendilerine bu hususta Umum Müdür tarafından (iddia edildiği gibi!) bir baskı da yapılmamıştı. Aslında buna lüzum da yoktu.»

MİNARENİN KILIFI

Minareye kılıf hazırlamakta pek mahir olduğu anlaşılan kavel işvereni ve vekili ile onların sonradan çıkma avukatı işverenler sendikaları konfederasyonu, «İşveren» dergisinde ve kendilerini tutan bazı satılmış gazete ve dergilerde bütün bunları yazıyor, çiziyor ve alemi kör ve sersem zannediyorlardı ama, şu mukadder soruların cevaplarını vermeye geldi mi, işi hemen laf kalabalığına getirmeyi de ihmal etmiyorlardı.

İşveren vekili, Kavel Kablo Fabrikasındaki sendika temsilcilerini 7286 sayılı kanuna rağmen kanunsuz olarak işten nasıl çıkarmış, bu yetkiyi nereden almıştı? Kanun, bir işçinin işçi temsilciliği ödevini yapması ve bunun icaplarını yerine getirmesi sebebiyle işinden çıkarılması halinde, işinden çıkarılan işçinin ücretinin bir yıllık tutarının tazminat olarak verilmesini âmirdi. İşveren bu kanunî lâzimeye uymamıştı. Fabrikadaki Maden - İş temsilcisi Ali Yıldırım 4 Ocak 1963 günü, bir gün sonra da Metin Ant ve İsmet Ör, İş Kanununun 13. maddesi gereğince diye işlerine diye işlerinden çıkarılmışlardı. Tazminatları da ödenmemişti. Kanun çiğnenmişti.

ANAYASA
Madde 36 :
«**Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz.**»

Üç sendika temsilcisinin işten çıkarılmasının da fayda vermediğini gören Üzümcü, 12 Ocak tarihinden itibaren baskıyı artırmıştı. Açıkça sendikadan istifa edeceklere zam vereceğini, prim ödeyeceğini söylemişti. Sendikanın Şube Başkanı İlyas Kabil, pek haklı olarak bu hareketin karşısına dikildi. Dikilince de Üzümcü İlyas Kabili İş Kanununun 16. maddesi gereğince diyerek işinden çıkardı. Bundansonra da fabrikanın başlıklı kâğıtlarına yazdırdığı sendikadan istifa formülerlerini işçilere dağıtarak bunları imzalamalarını adamları vasıtasıyla istedi. Cüretini ve kanun tanımazlığı iyice artırmıştı. Oysa, 7286 sayılı kanunun ilgili maddesinde açıkça şu hüküm vardı :

«Bir kimseyi herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendika üyeliğinden çekilmeye veya çekilmemeye zorlayanlarla, sendikalıyı işinden çıkaran veya kendisine başka suretle zarar iras eden işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.»

Mevzuat, kanun tanımaz işveren ve vekili ile gönüllü avukatlarını sadece bukadar mahkûm etmekle kalmıyordu. Dahası da vardı. İşveren vekili Üzümcünün karşısına işçi haklarını korumak için dikilen İlyas Kabil'in işinden kovulması işveren vekilinin gözünün ne kadar döndüğünü en bariz misallerinden biri idi. İlyas Kabil işyerindeki işçi mümessillerinden biri idi ve işçi mümessillerince Baştemsilci seçilmişti. Kanun ise işçi temsilcileri ile baştemsilci nin işten çıkarılmalarını sıkı kayıtlar altına almıştı. Öyle sayın patron istedi diye bir işçi temsilcisi hemen işinden çıkarılamazdı. İşçi temsilcisinin işinden çıkarılması için İl Hakem Kurulunun karar vermesi şarttı. Yahut Bölge Çalışma Müdürünün, işçi mümessilinin işçi mümessilliği sıfatının kaldırılmasına karar vermesi gerekiyordu.

Üzümcü, kanunun ve mevzuatın ne birinci ne de ikinci şartını yerine getirmişti. Zira kanun tanımazlık kendisinin birinci ve mümeyyiz vasfı idi.

(Sahife 10 u açınız)



Dr. Attilâ KARAOSMANOĞLU
Türk - İş Araştırma Bürosu Direktörü

yetlerini düzenleyen kanunlar kabul edilmemiştir. Sendika hürriyetlerinin temeli olan grev hakkını kullanan işçiler hakkında kovuşturma yapılmaktadır.

Toplu sözleşme, grev ve lokavt kanunu tasarısı ile ilgili sendikalar kanunu tasarısının Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki müzakereleri sebebi kolay izah edilemiyecek gecikmelere uğramıştır. Tasarılar son şekilleri ile işçi liderleri tarafından beğenilmemiştir.

Siyasî organizasyonda işçiler önemleri ile oranlı bir yer alamamış durumdadırlar. İşçi meselelerinin ele alınışı siyasî partiler tarafından seçim sıralarında hatırlanan ve içinde herşeyden bahsedilmesi adet olan seçim beyannameleri ve parti programlarında yazılı olmaktan pek az ileriye gidebilmiş durumdadır. Tasama organında biri milletvekili, öteki de Cumhurbaşkanlığı kontenjanından tayin edilmiş bir senatör olmak üzere sadece iki işçi vardır. Büyük siyasi partilerin hemen hiç birinde önemli sorumluluk mevkilerine gelmiş işçiler yoktur. 1962 yılında Ankara da yapılan iki büyük siyasi partinin kongrelerindeki işçi üyelerin sayısı toplamın ancak % 1 i kadardı. Çoğunluğunu toprak sahiplerinin tüccarların ve gine büyük ölçüde bu ailelerden gelen serbest meslek sahiplerinin meydana getirdiği bu kongrelerde işçi meseleleri gerekli önemle ele alınmamıştır. Gerek yasama organında, gerekse siyasi partilerin kongrelerinde işçilerin böyle düşük sayılarda temsil edilmelerinin, işçilerin siyasî hayatta ilgilenmemelerinden ileri gelen bir durum olduğu söylenemez.

Buraya kadar ortaya çıkan tablo, eğer durumu süratle değiştiren dinamik etkenler gözönünde bulundurulmazsa, karamsar bir tablo olmaktadır. Bugünkü durumda işçilerin millî gelirden hak ettiklerinden daha az pay aldıkları, kötü konutlarda yaşadıkları, hakları ve hürriyetlerine henüz tam olarak ulaşamadıkları, siyasî organizasyonda hakları olan derecede temsil edilemedikleri görülmektedir.

Ancak bütün bunlara karşı gözönünde tutulması gereken olumlu bazı noktalar vardır. İşçiler liderlik seviyesinden başlayarak aşağıya doğru bu durumun bilincine varmaktadırlar. Lütuf değil hak istemekde olduklarını bilerek taleplerde bulunmaya ve örgütlenmeye başlamışlardır.

İşçi liderlerine bu güne kadar devamlı olarak işverene karşı sorumluluk hissile hareket etmesi telkin edildiği halde bu gün bu liderler ilk ve en önemli sorumluluğun temsil ettikleri işçilere karşı olduğunu bilmektedirler. Anayasa gerçek sendika hürriyetlerinin kullanılmasına imkân verecek bir düzen getirmiştir. Bu düzene uygun kanunların hazırlanıp yürürlüğe konmasının geciktirilmesi bu durumda beklenebileceğin tam aksini yaratarak işçi hareketlerini kuvvetlendirmektedir. Kanunlar gerçek sendika hürriyetleri düzeninden kaçamaklar yapacak olursa bu da hızla bilinçleşmede olan kütleye yeni bir mücadele gayreti verecektir.

İşçiler çıkarlarının aynı yönde olduğunu anlamışlardır. Kavel olayı sırasında görülen dayanışma bunun örneklerinden biridir .

Bugünkü işçi liderleri mücadelelerini kuvvetlerinin büyüklüğünün verdiği emniyet hissi içinde ve sakin bir şekilde yapmaktadırlar. Artık durumla ilgilenmeyen işçiler ve atılgan liderler düzeni yoktur. Aksine bugün sabırsız işçiler ve kuvvetlerinden emin, sakin liderler görülmektedir. Ancak sakin liderlerin başarısı siyaset adamlarının bu durumun önemini kavrayarak gerekli enerjik gayretleri göstermeleri ile mümkündür. Siyaset adamları sakin liderlerle işbirliği yapmanın faydalarını anlayıp gerekli gayretleri göstermezlerse bugünün sakin liderlerinin bütün Avrupa sendika hareketlerinde görülen sert, kavgacı sendikacılar haline geldiklerini veya yerlerini bu tip liderlere bıraktıklarını göreceklerdir.

SENDİKACILIK VE KALKINMA

Dr. Necat ERDER
Türk - İş Araştırma Bürosu Müşaviri

Sendikacılığın amacı emekleriyle geçinenlerin refahını arttırmaktır.

Az gelişmiş ülkelerde bu amacın gerçekleştirilmesi için sendikacılık hareketlerini bu ülkelerin içinde bulundukları şartlar ve karşılaştıkları meseleler bakımından ele almak gerekir. Bu yazıda Türkiyede sendikacılık hareketlerinin başarılı olmasının temel şartları üzerinde durulacaktır.

Konuya önce emekleri ile geçinenlerin refahlarını tayin eden unsurların incelenmesiyle girilecek sonra bu unsurlara tesir eden faktörler ve sendikacılığın bunları ne şekilde etkileyeceği ele alınacaktır.

I — EMEK GELİRİ SAHİPLERİNİN REFAHINI TAYİN EDEN UNSURLAR

Refahın temel unsurlarından biri gelir'dir. Zamanımızda, çalışma şartları, iş güvenliği, geleceğe güvenle bakabilme ve itibarlı bir insan gibi toplum hayatına katılabilecek bir çalışma ve yaşama ortamı bulabilme gibi doğrudan doğruya gelire bağlı olmayan hususlar da refahın önemli unsurları sayılmaktadır.

A — Emek Gelirlerinin Artma Şartları

1 — Az gelişmiş bir ülkede emek gelirlerinin artmasının temel şartı bir yandan millî gelirin hızla artması diğer taraftan da gelirin adil bir şekilde dağılmasıdır.

Millî gelirin hızla artması emeğin ve sermayenin verimli bir şekilde kullanılmasına ve sermaye birikiminin arttırılmasına bağlıdır. Gelir dağılışının adil olması ise külfetlerin ve nimetlerin dağıtılmasında imkânların ve ihtiyaçların gözönünde tutulması ile sağlanır. Millî geliri arttırmak ve gelir dağılışında adaleti sağlamak, aynı zamanda gerçekleştirilmesi mümkün ve hatta zarurî olan iki hedeftir.

Türkiye dünyada gelirin en adaletsiz dağıldığı memleketlerden biridir. Yapılan kalkınma çabalarında ise fedakârlıkların büyük kısmı emek gelirlerine yüklenmekte ve gelir dağılışı daha da bozulmaktadır. Bunu kalkınmanın zarurî şartı olarak göstermek isteyenler vardır. Bu çeşit iddiaların hiçbir teknik mesnedi yoktur.

2 — Emek gelirlerinin artmasında diğer bir temel şart istihdam seviyesinin yükselmesidir. İşsizlik en korkunç bir yaşama şeklidir. İşsiz bir kütlenin varlığı ise çalışanların ücret seviyelerini düşüren ve çalışma imkânlarını tehlikeye sokan bir tehdittir. İstihdam seviyesinin yükselmesi emekçi kütlelerin ortak hedefi olmalıdır. Yüksek bir kalkınma hızı istihdam seviyesini arttırma bakımından da zarurîdir.

3 — Bunlar, emek gelirinin yükselmesinin temel şartlarıdır. Ücret ve fiyat seviyesi, vergi sistemi ve kamu hizmetlerinin dağılışı emek gelirlerini doğrudan doğruya etkilerler.

Ücret şartlarının gelir artışı sayılabilmesi için özellikle çalışanların tükettiği malların fiyatlarının artmaması veya ücretlerinden daha yavaş artması şarttır. Ücret artışını önlemek için her ücret artışının fiyatları arttıracağını ileri sürenler vardır. Gelirin kâr ve ücret arasında bölünmesi, yani yeni bir gelir dağılışı ile ücretlerin fiyat seviyesine tesir etmeden artması mümkündür.

Geniş bir kamu sektörü ve tekellerin bulunduğu bir düzende devletin fiyat politikası emek gelirlerini geniş ölçüde etkileyen unsurlar arasına girer. İstihsal programlarında zarurî tüketim mallarının istihsaline öncelik verilmesi bunların arzına, dolayısiyle fiyatlarına etki yapar.

Asgarî ücretler emeğin aşırı derecede sömürülmesini önlemek bakımından iş piyasasına zarurî bir kamu müdahalesidir.

Vergi sistemi emek gelirlerini doğrudan doğruya etkiler. Çeşitli vergi tiplerinin seçilmesi ve bunların uygulanma şekli kamu faaliyetlerinin yükünün çeşitli guruplara dağıtılmasını ve bu gurupların gelir seviyesini tayin eden etkenlerdir.

Kamu hizmetlerinin dağılışı da çeşitli gurupların gelirlerini etkiler. Eğitim, sağlık ve belediye hizmetleri tesislerinin kuruluş yerlerinin seçilmesi ve bunlardan fiilî faydalanma imkânlarının çeşitli guruplara çeşitli derecelerde açık tutulması bu guruplara bir gelir dağıtması demektir.

B — Refahın Diğer Unsurları

Memlekette istihdam seviyesindeki istikrardan emin olarak geleceğe güvenle bakabilme, işletmedeki çalışma imkânının teminat altında olduğunu bilme, uygun ve düzgün şartlar içinde çalışma, kendisine ve çocuklarına toplum içinde kabiliyetine göre yükselme imkânı veren fırsat eşitliği tanıyan bir düzen içinde yaşama ve itibarlı bir vatandaş olarak toplum hayatına ve kararlarına katılma imkânını bulma, emeğiyle geçinen insanın refahının, gelir kadar önemli, unsurlarıdır.

Emek geliri sahiplerinin refahlarını arttırma amacına yönelen bir teşkilâtlanma olarak tanımlanan sendikacılık hareketinin, refahın unsurlarından sadece biri olan ücret artışı için işletme seviyesinde bir pazarlık aracı olarak düşünülmemesi ve emekleriyle geçinenlerin refahlarını etkileyen bütün faktörleri içine alan hareket çerçevesi içinde anlaşılması gereklidir. Sendikacılık hareketinin çalışma alanını belirtebilmek için çalışanların refah unsurlarını etkileyen faktörleri incelemek faydalı olur.

II — REFAH ARTIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Toplumun çeşitli noktalarında bulunan karar organları refah unsurlarına yön verecek faaliyetlerde bulunurlar. Bu kararlardan bir kısmı millî ölçüde siyasî kararlar bir kısmı ise işletme seviyesindeki kararlardır.

A — Millî Ölçüde Siyasî Kararlar ve Karar Organları

1 — Millî kaynakların belli hedefleri gerçekleştirmek üzere verimli bir şekilde kullanılması ile ilgili kalkınma politikasının tespiti ve uygulanması bu konuda çok önemli bir rol oynar. Yüksek bir kalkınma hızının gerçekleşmesi, istihdam seviyesinin yükselmesi ve gelir dağılışının düzeltilmesi bu kararların alınmasındaki ve uygulanmasındaki temel ilkelere bağlı olarak mümkün olacak veya olmayacaktır. Burada açıklanan genel ilkelerden çok uygulamadaki gerçek hedeflere önem vermek gerekir. Meselâ Türkiyede Hükümetçe açıklanan «Plân Hedefleri ve Stratejisi» adlı vesikada gelir dağılışını düzeltme hedefi açık bir şekilde yer aldığı halde 1963 Yıllık Programı bu hedefin tam aksi yönde gelir dağılışını bozacak şekilde hazırlanmıştır.

Vergi politikasının esasları ve uygulanması bu hususta üzerinde çok dikkatle durulması gerekli temel bir konudur. Hizmetlerin bölgelere ve çeşitli guruplara dağılışı da gelire etki yapan önemli kararlar arasında yer alır.

2 — Emekleri ile geçinenlerin çalışma şartlarını ve teşkilâtlanma imkânlarını düzenleyen temel şartların tespiti ve bu konudaki uygulamada genel tutum sendikacılık hareketi bakımından hayatî önemi olan karar şekilleridir.

3 — Bu kararları alan ve uygulayan organlar yasama, yürütme ve yargı organları ile idare mekanizmasıdır.

Yasama organı çeşitli menfaat guruplarının temsilcileri arasında bir çatışma ve uzlaşma ortamıdır. Memleketteki çeşitli gurupların kuvvetleri ölçüsünde temsil edilme imkânı elde etmeleri halinde yasama organının genel menfaati de gerçekleştirecek yapıcı bir karar mekanizması olması mümkündür. Fakat birçok az gelişmiş ülkelerde çeşitli gurupların teşkilâtlanma seviyeleri ve imkânları arasındaki farkların bunların, parlâmentoda gerçek kuvvetleriyle ölçüsüz bir şekilde temsil edilmelerine yol açtığı görülmektedir. Bu durum yasama organlarının belli zümre çıkarlarını daha geniş ölçüde gerçekleştiren organlar haline gelmesine sebep olmaktadır.

Yürütme organı yasama organındaki hâkim gurupların adına hareket eder.

Yargı organları yasama organınca konulan yasaları özel durumlarda uygularlar. Özellikle teşkilâtlanma ve diğer sendika faaliyetleri konusundaki uygulamada bu organlara önemli görevler yüklenir. Bağımsızlıklarının verdiği güven içinde bu organların, mevcut yasaların sınırları içinde tarafsız hareket etmeleri beklenir. Fakat bazı hallerde yargı organlarının siyasî tercihleri aksettiren taraflı hareketleri de görülmektedir.

İdare mekanizması da yürütme organının bir vasıtasıdır. Ancak bazı durumlarda idarenin ve idare içindeki çeşitli unsurların farklı ölçülere göre hareket ettikleri görülmektedir.

Devletin işletmeci olarak hareket ettiği durumlarda ise idarenin çalışması değişik bir mahiyet kazanır.

Bütün bu organların kararlarını ve çalışmalarını etkilemek için yukardaki hususları bilerek hareket etmek gerekir.

B — İşletme Seviyesinde Kararlar

Ücretler, ücret dışı ek imkânlar ve çalışma şartları ile ilgili kararlar bu seviyede alınır. Bu kararlarda işletmenin durumu, işgücü piyasası, çalışanların teşkilâtlanma seviyesi ve çalışanlarla çalıştıranların münasebetlerini tayin eden temel yasalar rol oynarlar.

Refah artışını etkileyen faktörlerin incelenmesinden sonra sendikacılık hareketinin refaha tesir eden unsurlar konusundaki genel tutumu ile bahis konusu faktörlere tesir yolları üzerinde durmak yerinde olacaktır.

III — SENDİKACILIK HAREKETİNİN REFAHI TAYİN EDEN UNSURLARLA İLGİLİ GENEL TUTUMU

Sendikacılık, emekleriyle geçinenlerin refahını etkileyen bütün unsurları gözönünde tuttuğu ve bunların hepsini etkileyebildiği ölçüde amacına ulaşacaktır. Vergi politikası ile ilgili olarak parlâmentoda veya fiyat politikası ile ilgili olarak idare mekanizmasında alınan herhangi bir kararın çalışanların gelirine etkisi, ücret artışı veya azalışı ile ilgili olarak işletme seviyesinde alınan kararlardan farksızdır.

1 — Sendikacılık hareketi adil bir gelir dağılışı ile birlikte yüksek kalkınma hızına ulaşma gayretlerini desteklemeli ve emeğin verimli kullanılması konusunda yardımcı olmalıdır.

Türkiyede kalkınma adaletsiz esaslara göre gerçekleştirilmek istenmektedir. Sendikacılığın bu konudaki güveni, kalkınmayı emek gelirlerinin millî gelirden adil bir pay almalarını sağlayacak ve böylece çalışanlar tarafından da benimsenerek desteklenecek bir kalkınma yolunun seçilmesi yönünde etki yapmaktır.

2 — Sendikacılık hareketi yasama ve yürütme organlarınca vergi politikası, fiyat ve ücret politikası gibi konularda alınan kararları yakından izlemeli ve bunların çalışanların yükünü haksız bir şekilde arttıracak bir yön almasını önlemeye çalışmalıdır.

3 — Sendikacılık eğitim sisteminin fırsat eşitliğini sağlayacak esaslara göre düzenlenmesi, böylece çalışanlara ve çocuklarına toplum içinde kabiliyetlerine uygun bir görev almalarına imkân veren bir ortam yaratılması yönünde etkili olmalıdır.

4 — Sendikacılık hareketi ,millî ölçüde ve işkolu ve işletme seviyesinde etkili olmayı mümkün kılacak bir teşkilâtlanma imkânını elde etmek üzere çalışma hayatını ve çalışanların teşkilâtlanmasını düzenleyen tedbirlerin demokratik ülkelerdeki esaslara uygun olmasını ve bu şekilde uygulanmasını sağlama yönünde etkili olmayı temel ve ortak bir görev saymalıdır.

5 — İşkolu ve işletme seviyesinde ise sendikacılık, ücretlerin arttırılarak kâr ve ücret dağılışında emeğe düşen adil payın elde edilmesini, iş emniyetini ve çalışma şartlarının düzeltilmesini sağlayacak yönde çalışma yapacaktır. Bu çalışmaların emeğin ve sermayenin verimli kullanılmasına imkân verecek yönde olması bilhassa az gelişmiş bir ülkede üzerinde dikkatle durulması gerekli bir husustur.

IV — SENDİKACILIĞIN TESİR YOLLARI VE VASITALARI

1 — Sendikacılık yukarıda söz konusu edilen yönlerdeki etkilerini bu alanlarda alınmakta olan kararlara yani bu kararları alan ve uygulayan çeşitli organlara tesir etme yoluyla yapacaktır. Bu kararların önemli bir kısmı millî ölçüde hareket eden organlarca alınmakta ve uygulanmaktadır. Kalkınma stratejisi, gelir dağılışı politikası, vergi ücret ve fiyat politikaları, hizmetlerin dağılışı ve nihayet çalışanların teşkilâtlanmaları ile ilgili temel ilkeler yasama ve yürütme organlarınca kararlaştırılmaktadır. Bu kararları etkileyemiyen bir sendikacılık hareketi çok dar ve verimsiz bir çaba içinde kalmaya mahkûmdur.

Bu temel görevin yerine getirilmesi sendikacılık hareketinin millî ölçüde teşkilâtlanmasını ve bu konularda millî ölçüde ve toplu bir şekilde çaba göstermesini gerektirir.

2 — Yasama organları üzerindeki etkinin yolu bunların kompozisyonuna ve kararlarına yön vermek şeklinde olur.

Yasama organlarının kararlarına etki ise parlâmento çalışmalarını izlemek ve partilerin ve parlâmento üyelerinin tutumlarını inceleyerek onları aydınlatmak, ikaz etmek ve icabında kendilerini desteklemek suretiyle teşvik veya aksini yaparak tehdit yolları ile yapılır.

3 — Yürütme organına ve idareye etkide bunların kararlarını izlemek kendilerini çeşitli konularda aydınlatmak, ikaz etmek ve meseleleri halk oyuna duyurarak topluma maletmek şekillerinde olur. Bilhassa idarenin kararlarını ve bunların uygulanmasını etkilemede meseleler hakkında bilgi sahibi olarak ve aydınlatıcı bir şekilde hareket etmenin önemi büyüktür. Bütün bu hareketlerde halk oyunu adınlatma ve onun desteğini sağlama çalışmaların etkisini geniş ölçüde arttıracak bir yoldur.

4 — İşkolu ve işletme seviyesinde etki ise uygun bir ortam içinde teşkilâtlanma ve çalışanların pazarlık gücünü arttırma ile olur. Batı memleketleri sendikacılığı bu konuda çok faydalı örneklerle doludur. Ancak teşkilâtlanmanın psikolojik unsurları bakımından her ülkedeki özel durumun bilinmesi ve buna uygun yolların aranması şarttır .

Burada kamu işletmelerinin özel bir şekilde düşünülmesinde fayda vardır. Bu işletmeler halk oyunun etkisine daha açık ve hassas olduklarından bunların işçi meselelerinde önderlik yapmak durumuna gelmeleri mümkündür. Bundan başka çalışanların işletmenin idaresine katılmalarını sağlamak bakımından kamu teşebbüslerinde daha uygun bir ortam bulunabilir.

5 — Bütün bunlar sendikacılık hareketinin aslî ve tabiî görevleri arasında yer alan unsurlardır. Söz konusu edilen çeşitli metodlar arasında bir seçme yapılırken zaman ve şartlar bakımından amacı gerçekleştirmede en etkili yolun hangisi olduğunu aramak gerekir. Ölçü en verimli yolun bulunmasıdır.

Bu görevlerin yerine getirilmesi için sendikacılığın millî ölçüde teşkilâtlanmış ve toplu hareket eden bir kuruluşa sahip olması şarttır.

Çalışanların refahı ile ilgili unsurları ve bunlarla ilgili kararları izlemek iktisadî ve sosyal yapı ve buna tesir eden faktörler hakkında etraflı bilgi sahibi olmakla ve devamlı bir araştırma faaliyetiyle mümkündür. Sendikacılık hareketinin bu hususta çok iyi bir şekilde teçhiz edilmesinde zaruret vardır.

V — SONUÇ

Bu yazıda sendikacılık hareketinin nasıl bir çerçeve içinde düşünülmesi gerektiği konusundaki genel düşünceler belirtilmiştir.

Sendikacılık hareketinin bu çerçeve içinde düşünülmesi ve teşkilâtlanması;

Toplum düzeninin, emekleri ile geçinenlerin refahını arttıracak bir şekilde işlenmesine;

Kalkınma çabalarının çalışanlar tarafından desteklenmesine ve emeğin veriminin artması yoluyla hızlı bir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için uygun bir ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır.

Yapıcı bir yönde gelişen Türk sendikacılığı bu konularda açıklığa ve ortak bir görüşe varma yolundadır. Bu önemli dönüm noktasında Türk toplumuna yön vermekle sorumlu olanların Türkiyedeki gelişmeleri dikkatli bir şekilde tahlil ederek hür ve demokratik sendikacılığın temel şartları ile ilgili gerçekleri kabul eden bir görüşe sahip olmalarına her bakımdan büyük zaruret vardır.

TÜRK İŞ'in

SENDİKALAR KANUN TASARISI HAKKINDAKİ ÖN GÖRÜŞÜ

Türk işçisi yeni anayasa düzeninin getirdiği temel hak ve hürriyetler çerçevesi içinde teşkilâtlanma ve faaliyette bulunmaya kararlıdır. Bu çerçeveyi daraltacak, hak ve hürriyetlerine kasdedecek her türlü kısıtlayıcı gayreti ezebilecek güçtedir. Türk işçi topluluğu, artık, kendilerine hak verilmesini siyasetçilerin lûtufundan bekleyen çaresiz ve güçsüz bir topluluk değildir. Mensubu bulunduğumuz camianın işçi hakları ve hürriyetleri konusundaki temel felsefesini bilmekde ve bu hak ve hürriyetleri aynı ölçülerle kullanmaya hazırlıklı bulunmaktadır. Kısacası Türk işçisi, bugün, kendisine bir lütuf olarak hak verilmesini beklemiyor, bunu talep ediyor ve bu haklarını kullanmaya hazırlanıyor.

Durum bu iken; hazırlanıp, karma komisyonda müzakere ve kabul edilen ve Millet Meclisine sevkedilecek olan Sendikalar Kanunu tasarısının «lafzıyla, ruhuyla ve her türlü vasfı ile, anayasaya ve temel işçi hak ve hürriyetlerine aykırı» olduğu ve demokratik işçi hareketlerinden korkan bir düşüncenin mahsulü olduğu muşahede edilmektedir. Kanun tasarısı bu günkü durumu ile, işçi haklarını savunmada, işçilerin millî gelirden hisselerini sosyal adalete uygun ölçülerde almasını sağlamada, esas olan güçlü ve bağımsız sendikaların kurulmasını önleyecek niteliktedir. Kanun tekniği bakımından aksak oluşu ile başlayarak, çeşitli açılardan sakat bulduğumuz bu tasarının hazırlanış felsefesini bütünü ile reddettiğimiz için teferruat üzerinde durmaksızın temel aksaklıklarına işaret etmek istiyoruz.

— Kanun işçi hareketlerinin dağılmasına yol açaca kkadar kolaylıkla federasyonlar ve konfederasyonlar kurulmasına imkân vermekde hatta bunu teşvik edici bir ifade taşımaktadır.

— Kanun işçi hareketlerinin dağılmasına yol açacak kadar kolaylıkdika organlarının görevlerini birbirlerine karşı yetkilerini tayin edecek kadar teferruata inmiştir.

— Amme müesseselerinin ve derneklerin murakabesine dair mevcut umumî hükümlere ilâve olarak sendikaların bir nevi murakabe için her yıl hesaplarını Çalışma Bakanlığına vermeleri gibi çok garip bir hüküm de kanun da yer almış durumdadır. Bu sendikaların işveren devlet müesseselerine ve diğer işverenlere karşı pazarlık gücünü devamlı olarak ortaya koyacak ve böylelikle sendika gayretlerinin hudutlarını ölçerek, kısırlaştırıcı tedbirler alma imkânını verecek tamamen antidomakratik bir hükümdür.

— Kanun, Sendikaların her türlü siyasî faaliyetlerinin kısıtlanmasında kullanılabilecek hükümler ihtiva etmektedir.

— Kanun işkollarının tarifi yetkisini Çalışma Bakanlığına vermekde böylelikle bu güne kadar olduğu gibi bundan sonra da, işkollarının dar tarif edilebilmesi yoluyla büyük ve güçlü sendikalar kurulmasının önlenebilmesi imkânını hazırlamaktadır.

Kanun bu vasıfları ve daha buna eklenebilecek çeşitli mahzurlu tarafları ile hiç bir zaman bu tasarıyı hazırlayanların Türk işçi hareketlerini nasıl görmek istediklerini belirten bir vesikadan ileriye gidemiyecektir. Çünkü Türk İşçisi anayasamızın kendisine verdiği imkânları sonuna kadar kullanmaya kararlı ve hazırlıklıdır. Türkiye'de Hür Sendikacılığın gerektirdiği tipte sendikalar kurulacak, Hür Sendikacılık felsefesi ve prensiplerine göre faaliyette bulunulacaktır.

Kavel

İlyas Kabil'in izinsiz ve mazeretsiz olarak işine gelmediğini ileri sürüyordu. Âmirlerine itaat etmiyor, hakaret ediyor diyordu. İşveren dergisi de bu iddiaları olduğu gibi naklediyordu. İyi ama, bütün bunları ileri sürenlerin yalancının mumunun yatsıya kadar yanacağını bilmememeleri nasıl mümkündü? Doğruydu, İlyas Kabil bir keresinde 50 dakika için işinden ayrılmıştı. Ayrılmıştı ama, bu ayrılış Kısım Şefi Metin Ulusoy'dan alınan bir izinle olmuştu ve İlyas Kabil bu elli dakikalık süre içinde de hasta çocuğunu doktora götürmüştü. Haksız ve mazeretsiz işe gelmemek de buydu.

ON HAK ARAYICISI DAHA

Dört sendika temsilcisinin işlerinden çıkarılmasından sonra da fabrikada hak aramalar devam etmiş, bu ise işveren vekilini, kelimenin tam anlamıyla zıvanadan çıkarmıştı. İşçilere devamlı olarak hakaret eden, ileri geri konuşan Üzümcü, hakaretamiz sözlerinden dolayı Sarıyer Savcılığına şikâyet edilmiştir ve her halde adalet pek yakında bu ağzından çıkan sözleri kulağı duymayan adam hakkında hükmünü verecektir. Bu işin bir diğer safhasıdır.

Dört sendika temsilcisinin işlerinden ve ekmeklerinden edilmesinden hemen sonra içlerinde gene bir işçi mümessili, Ali Sarsar olduğu halde on işçi işveren vekilinin huzuruna çıkmışlar, haklarının geri verilmesini, işlerinden haksız ve kanunsuz çıkarılan arkadaşlarının da geri alınmasını istemişlerdir. Ahmet Ağca, Osman Özkan, Hamdi Biçer, Recep Hamza, Hasbal Kayalı, Sezer Mert, Semih ektaş, Şakir Çap, Halis Bilici ile işçi mümessili Ali Sarsar'ın da akibetleri fabrikadan kovulmak olmuştur.

İşte bu on hak arayıcısının daha işlerinden ve ekmeklerinden edilmesidir ki, meşhur Kavel Grevini doğurmuştur. Üzümcünün tahrikleri ve tahkirlerine rağmen fabrikanın işçileri topluca işbaşı yapmaktan imtina etmişler ve çiğnenen haklarının geri verilmesini, ekmeklerinden edilen arkadaşlarının yeniden işe alınmasını istemişlerdir.

İYİNİYET GÖSTERİSİ

İşçilerin pek haklı olarak ve son çare diye başvurdukları grev hareketi üzerine Bölge Çalışma Müdürü Muavini Ali Rıza Kazgan işyerine gelmiş, arabuluculuk yapmak için teşebbüse geçmiştir. Olaya el koymuş olan Maden - İş sendikası ve fabrikadaki işçi temsilcileri Bölge Müdürüne şu hususlar yerine getirilirse işlerine memnuniyetle döneceklerini bildirmişlerdir ki bunlar zabıtlarda da aynen mevcuttur.

1 — Sendikadan ayrılmaları için işverence yapılan tazyike son verilmesi,

2 — İşten çıkarılan işçilerin işe yeniden alınması,

3 — 1962 yılı ikramiyelerinin diğer yıllardaki normal seviyeye çıkarılması,

4 — Fabrikadaki işçilerin hakları Maden - İş sendikasınca korunduğu için, Maden - İş Sendikasının işveren le anlaştığını bildirmesi.

İşçilerin bu talepleri de gösteriyordu ki, kanunları çiğneyen, hakları payimal eden işçileri değil, işverendir. İşçiler hakları verildiğinde derhal işbaşı yapacaklardır.

Müzakereler bu şekilde devam ederken işveren vekili Üzümcü, desiselerine de devam etmiş, işçileri teker teker avlama yollarına gitmiş, sarı sendikacılar yaratmak için yapmadığını bırakmamıştır. Fakat işçiler ve onların temsilcileri haksız olarak ekmeklerinden edilenleri sonuna kadar savunmakta kararlı olduklarını göstermişlerdir.

VE NİHAYET LOKAVT

Bunun üzerine işveren, müzakerelerin sonuçlanmasını dahi beklemeden Şubat ayının ilk günü fabrikada çalışan bütün işçilerin işlerine son verdiğini bildirerek, açıkca lokavt yapmıştır. Oysa, lokavt, yeni Anayasamızın dahi işverene tanımadığı bir durumdur. Yürürlükteki kanunlara göre de düpedüz suçtur.

Kurucu Mecliste grev konusu Ana yasada yer alırken bir takım işveren temsilcileri, lokavtın da bir hak olarak Anayasaya konmasını istemişlerse de, bu istek makbul görülmemiş ve red edilmiştir. Anayasamızın grev hakkı ile ilgili 47. maddesi şöyledir :

Sendikalar İçin Neler Dediler



THOMAS JEFFERSON

İnsanların çoğunluğu sırtlarında birer semerle doğmamış oldukları gibi, bir kısım imtiyazlı kişilerde onların sırtına binmek için yaratılmamışlardır.»



ABRAHAM LINCOLN

«Emek sermayeden önde gelir ve sermaye karşısında bağımsızdır. Sermaye ,emeğin sadece bir meyvası olup, başlangıçta emek var olmasaydı, sermaye asla mevcut olmayacaktı. Emek sermayenin efendisidir ve çok daha fazla değer verilmeye lâyıktır.»



THEODORE ROOSEVELT

«İşçiler örgütlenmede tam bir hakka sahiptirler.»



WOODROW WİLSON

«İnsanları haksızlıklar karşısında harekete geçmekten alıkoymanın yegane yolu, haksızlıkları ortadan kaldırmaktır. Özgürlük için savaşırken, diğer şeylerin yanında, emeğin de özgür olduğunu anlamak zorunluğundayız.»



FRANKLIN D. ROOSEVELT

«Eğer fabrikanın birinde bir işçi olsaydım, ilk yapacağım şey bir sendikayla birleşmek olacaktı»



HARRY S. TRUMAN

«Bugün bir kimsenin bir sendikayla serbestçe birleşme hakkı tartışma konusu olmaktan çıkmış, kanunlarla onaylanmış ve korunmuştur.»



DWIGHT D. EISENHOWER

«Sendikaların kaldırılması, çalışan erkek ve kadınların sendikalarla birleşme hakkını kulanmaktan mahrum edilmesi gibi çirkin bir düşünce besliyenler, ancak sayıları bir avuç olan, kafa yapıları değişmemiş gerici kimselerdir.»

«İşçiler, işverenle olan münasebetlerinde, İktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev haklarına sahip tirler.

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.»

Anayasanın bu açık hükmünden de anlaşılacağı gibi, grev yapmak suç değil, buna karşılık lokavt yapmak, henüz bu konuda lokavt yasaklayan hükümler bulunduğuna göre, açıkça suçtur. Kavel fabrikasında ise suç, mükerreren işlenmiş,

1 — İşçilere karşı,

2 — Sendika temsilcilerine karşı,

3 — İşçi mümessillerine karşı tekrarlanmıştır.

Anayasamız lokavt yasağını kaldıran hiçbir hüküm getirmediği ve Türk Ceza kanunu da açıkça lokavtı yasakladığı halde işverenin lokavta baş vurması karşısında ne kadar yazıktır ki, ihbarlara rağmen yetkililer hiç bir teşebbüse ve kovuşturmaya girişmemişlerdir.

MÜLKİYET HAKKI MASALI

İşveren ve işverenlerin konfederasyonu ile bazı basın organları, Kavel Kablo Fabrikası olayı dolayısı ile mukaddes mülkiyet hakkının haleldar edildiği yolunda da sistemli bir kampanyaya girişmişlerdir. Kamu oyunu yanıltmak için açıkça yalanlar uydurmaktan dahi çekinmeyen bazı ağızlar ve kalemler mülkiyet hakkı korunmayacak mı diye yaygaralar koparmışlardır. Yaygara koparılmasına sebep de, işçilerin ekmek paralarını kazandıkları kapının önünde, bu ekmek paralarını başkalarına kaptırmamak için nöbete girmesidir.

Kavel

Kavel kablo fabrikası işçileri, işlerine kanunsuz ve usulsüz olarak lokavt yoluyla son verildikten sonra, fabrika önünde nöbet tutmaya başlamışlardır. Bu bir kanunsuzluk ve usulsüzlük değil, tam aksine, grev hakkının tanındığı hemen bütün Batı ülkelerinde mutat olan bir haldir. O kadar ki, hazırlanmış ve Millet Meclisine sunulmuş olan Toplu Sözleşme ve Grev Tasarısında dahi bu hak işçilere tanınmıştır. Kaldı ki Anayasanın 28. maddesi ile her Türk vatandaşının toplanma ve gösteri yapma hakkı da garanti altına alınmıştır.

Anayasamızı dahi okumadan hüküm yürüten bazı başyazarlara ve yazarlara faydalı olacağını bildiğimiz için Anayasamızın bu maddesini olduğu gibi buraya alıyoruz :

«Herkes, önceden izin almaksızın, silâhsız ve saldırısız toplanma veya gösteri yürüyüşü yapmak hakkına sahiptir.

Bu hak ancak kamu düzenini korumak için kanunla düzenlenir.»

Anayasanın tanıdığı bir haktan faydalanan işçilerin mukaddes mülkiyet hakkını çiğnedikleri yalanını uyduranlar, asıl kanunları tanımayan ve onları çiğneyenin Kavel işverenleri ve vekili ile onlar gibi düşünenler olduklarını da gene Anayasamızın şu maddesini okuduklarında belki kabul ederler. Anayasamızın 42. maddesi şöyle demektedir :

«Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.
Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler, işsizliği önleyici tedbirler alır.»

Anayasamızın 36. maddes ise mülkiyet hakkından bahsederken şöyle der :

«Herkes mülkiyet ve miras haklarına sahiptir. Bu haklar ancak kamu yararı amacı ile kanunla sınırlanabilir MÜLKİYET HAKKINI KULLANILMASI TOPLUM YARARI NA AYKIRI OLAMAZ.»

OLAYIN GELİŞMELERİ

Bütün bunlar böylece bilindikten sonra olayların gelişmesine bir göz atmakta da fayda vardır.

Kavel Kablo fabrikası işçileri, greve sadece ikramiye farklarını alabilmek için başlamamışlardır. Bunun böylece bilinmesi gerekir. İşçileri haklı olarak greve sevk eden sebep, işveren vekilinin kanunsuz ve haksız olarak sendika ve işçi temsilcisi arkadaşlarının işten çıkarılmasıdır. Türk sendikacılık tarihinde belki de ilk defa, Kavel işçileri aralarında böylesine büyük bir dayanışma göstermişler, işyerini topluca terk ederken de, daha sonra da işverenlerin bütün iddialarının aksine en ufak bir saldırıda bulunmamışlar, en ufak kanunsuz bir davranışa yol açmamışlardır. Nitekim, işverenin işyerinde yaptıkları ve zabıtl... tesbit ettikleri şekilde ortaya çıkmıştır.

İşçilerin Anayasadan kuvvet alarak ve haklı olarak başladıkları grev karşısında işveren vekili önce, işi bırakan işçilerin yerine başka işçi tahribat yapıldığı yolundaki yalanları, daha sonra, yetkililerin yerinde almaya kalkışmış, ancak, işyeri önünde bir grev zinciri tesis eden işçiler işverenin bu kanunsuz hareketini önlemişlerdir. Bu hal ise, basında kasıtlı ve tahrikçi yazılar yazan bazı kötü niyetli ve kötü işverenlikleri ile maruf yazarlar tarafından iddia edildiğinin tam aksine, dünya sendika ve işçi hareketlerinde pek çok örneği görülen, olağan bir direnmedir. Başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere pek çok demokratik Batı ülkesinde de grevlerde işçilerin grev zinciri teşkil etmeleri ve işverenin grevi bozma taktiğinin karşısına dikilmeleri teamüldendir.

Kanunsuzluk ve anayasayı asıl tanımamak işte bu olaydan sonra başlamakta ve işveren açıkça anayasayı dahi hiçe saymağa kalkışmaktadır. Grevin, örneği gerçekten az bulunur bir dayanışma içinde gelişmekte olduğunu gören işveren, işçilerine fabrikayı tatil edeceğini ilân etmiş, «Fabrikamız tatil edilmiştir» diye de fabrikasının kapısına tabela asmıştır. Anayasamız grev hakkını tanıdığı halde, çalışanları işlerinden etmek anlamını taşıyan lokavt durumunu bir hak olarak tanımamıştır. Üstelik lokavtı yasaklayan kanun hükümleri de halen yürürlüktedir. Bunları iptal eden hiç bir Anayasa hükmü de bulunmamaktadır. Böyleyken dahi Kavel kablo fabrikası işverenleri kanunları hiçe sayıp lokavta baş vurmuşlardır.

TÜRK - İŞ'İN MÜDAHELESİ

İşverenlerin bu kanunsuz tutumu karşısında olaya Türk - İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy el koymuş, yerinde yaptığı gözlemler sonunda verdiği demeçte, işverenin lokavta baş vurmaya yetkisi bulunmadığını belirterek, işveren gerçekten fabrikayı tatil ederse, olaya hükümetin el koymasını ve fabrikanın devlet eliyle işletilmesini istemiştir. Ne yazıktır ki yetkililer uyarma karşısında gerekli duvarlığı göstermemişler ve gerekeni yapmamışlardır. İşveren ise, durumun gittikçe aleyhine döndüğünü gördüğünde, Sayın İçişleri Bakanının da aracılığı ile işçilerle pazarlık için masa başına oturmuştur.

İşçi ve işveren sendikaları konfederasyonuları temsilcilerinin de hazır bulunduğu pazarlıkta Kavel işve-

---

KAVEL Kablo Fabrikası İşçilerine Yardım Konusunda Türk - İş'in Üye Sendikalara Çağrısı

Kavel Kablo Fabrikasında baş gösteren grev olayı dolayısı ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu üye sendikaları, Kavel Fabrikasındaki İşçilere yardım konusunda bir kampanyaya çağırdı. İşçiler arası dayanışmanın en güzel örneklerinden birisinin verilmesine vesile olan bu çağrıyı olduğu gibi sütünlarımıza alıyoruz :

Sayı : 385—35

ACELE VE ÖNEMLİ
TEŞKİLÂTA

İstanbul'da Kavel Kablo Fabrikasında çalışan işçilerle işverenler arasında çıkan uyuşmazlık sonucunda işçi arkadaşlarımızın işlerini bıraktıkları bilinmektedir.

Yapılan bütün teşebbüslere rağmen ihtilâfın halli mümkün olamamıştır. İşverenler Konfederasyonu mensupları kendi aralarında yaptıkları toplantılarda tam bir dayanışma halinde işvereni desteklemektedirler.

İşçi arkadaşlarımızın daha fazla güç şartlar içerisinde bırakılmamaları için konfederasyona bağlı teşekküllerin acele yardım elini uzatmaları zarureti hasıl olmuştur.

Sırf bu amaçla yapılacak yardımların adresi aşağıda yazılı birinci bölge temsilciliğimiz adına gönderilmesini ve neticeden konfederasyona bilgi verilmesini önemle rica ederiz.

Saygılarımızla

Adres :
Türk - İş Birinci Bölge Temsilciliği
Sinanpaşa Köprü Sok. 23
Beşiktaş — İstanbul

Seyfi DEMİRSOY — Başkan
Halil TUNÇ — Genel Sekreter

renleri işçilerin yıl sonu ikramiyelerini mutad veçhiyle ödemeyi ve haksız olarak işlerinden çıkarılan işçilerin yeniden alınmasını kabul etmişler, ancak bu anlaşmanın bir protokola bağlanmasına da razı göstermemişlerdir.

Ertesi gün, anlaşmaya varıldığı umudu ile işlerine döndüklerinde işçiler, daha önce haklarını aradıkları için işten çıkarılan arkadaşlarına bu kere de noter marifeti ile gönderilen işe son verme bildirimleri ile karşılaşmışlardır. İşverenlerin bu küçük ve düşük oyunu karşısında pek haklı olarak işçiler greve devam kararını almışlardır.

TAHRİKLERİN MEYVASI

14 Şubat sabahı ise, daha önceden bilhassa basının kötü işverenleri sıfatı ile tanınan bazı maruf simaların günlerden beri gazetelerde sürdükleri aşağılık tahrik politikası ma alesef meyvalarını vermiş ve Çarşamba sabahı fabrika kapısı önünde her zamanki gibi beklemekte olan işçiler, iki yıldızlı bir polis komiserinin, Türk işçileri için asla kullanılamayacak bir dille söylediği «Komünist bunlar, dağıtın bunları» yollu tahrik ve tahkiri ile zor kullanılarak dağıtılmak istenmişlerdir.

Bir kısım basın, maalesef ertesi gün bu olayı da yüz seksen derece tersinden alarak, işçilerin polislere tecavüz ettiği şeklinde kamu oyuna ulaştırmışlardır. Oysa işçiler en ufak bir tahrikte veya tecavüzde bulunmak şöyle dursun, pasif mukavemetin ve direnmenin dışında yerlerinden bile kıpırdamamışlardır. Gerçek mütecavizlerin, işçileri dağıtmak için coplar ve tabanca kabzaları ile taarruza geçen polisler olduğunun en büyük delili ise, işçilerden dokuz kişinin hem de oldukça ağır yaralanmasına karşılık sadece bir tek polisin yaralanmış olmasıdır. O polis neferi ki, ertesi gün bir büyük sabah gazetesinde resmi yayımlandığında da görüldüğâ gibi, bir devrin polisinin sembolü olan Bumin Yamanoğlundan daha dehşetengiz bir sima ve cüsseye sahiptir ve yarası da gene o sabah gazetesinin itirafına göre, sadece da yak yemekten kurtulmak için can havliyle bir işçi tarafından elinin ısırılmasından ibarettir. Buna karşılık pek çok işçi kardeşimiz tabanca kabzaları ile suratlarına vurulmak suretiyle yaralanmışlardır. Bunların resimleri ve perişan halleri de namuslu Türk basınında yer almıştır.

Hal böyle iken, meselâ Dünya gazetesi bu olayı tam aksi zaviyeden kamu oyuna bire bin katarak vermiş, sadece eli sıyrılmış olan polis neferinden ise, «İşçiler bir polisin de kolunu kırdılar» diye bahsetmiş, bunu büyük başlıklarla göstermiştir.

İstanbulun Sayın Valisi Niyazi Akı gibi o zamanki Emniyet Müdürü Sayın Necdet Uğur gibi en plândaki idarecilerin yüzdeyüz tarafsızlığına ve her kanun adamından beklendiği gibi soğukkanlı ve adil davranışına karşılık, daha alt kademelerdeki bir takım cahil ve idarecilik sıfatından yoksun polis nefer ve âmirlerinin kapıldıkları tahrikler yüzünden işçi

(Lütfen sayfayı çeviriniz)

TÜRK - İŞ 1963 SEMİNERLERİNDEN İLKİ YAPILDI

Türk - İş'in 1963 yılı için sendika önderlerinin yetiştirilmesi amacıyla hazırladığı eğitim programı gereğince düzenlenen seminerlerden ilki 4 ve 9 Mart tarihleri arasında Ankara'da Kızılay Genel Merkezi salonlarında yapılmıştır. Seminerin konusu «Kollektif pazarlık, grev ve lokavt, sosyal sigortalar» idi. Çeşitli sendika önderlerinden 29 kişinin katıldığı seminer için OECD (Milletlerarası İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı) ile AID Amerikan Yardım Teşkilâtı'nın işbirliği de sağlanmıştı. Seminer süresince öğretmen olarak görev alanlar Türk - İş Genel Sekreteri Halil Tunç, Prof. Cahit Talas, Ekrem Özkılıç, Batı Almanya Metal Sanayii Sendikasından Hancke, Avusturya Sendikalar Konfederasyonundan Koch, AID teşkilâtından Dr. Thomas E. Posey ile Frank O'Connor olmuştur.

Seminer 4 Mart Pazartesi günü saat 9 da basın mensuplarının da hazır bulunduğu bir törenle başlamış, açış konuşmasını Genel Başkan Seyfi Demirsoy yapmıştır. Daha sonra Batı Almanya ve Avusturya Sendikacıları ile AID teşkilâtından Dr. Posey kısa birer konuşma yaparak Türk sendikacılarını selâmlamışlardır.

Açılış töreninden sonra Genel Sekreter Halil Tunç, Türk-İş'in teşkilâtlanma politikası ve bununla ilgili olarak işçilerle ilgili yeni kanun tasarılarındaki boşlukları konusunda ilk dersi vermiştir. Ayni gün öğleden sonra Batı Almanya Metal işçileri sendikasından Hancke, genel olarak sendikacılık ve Batı Almanya sendikacılığının gelişmesi, milletlerarası sendikacılıkta işbirliği konuları üzerinde durmuş ve seminere katılan sendikacıların sorularını cevaplandırmıştır.

Seminerin daha sonraki günlerinde Avusturya Sendikalar Konfederasyonundan Koch Avusturya'da sendikacılığın tarihçesi, iş ve işçi kanunları, kollektif mukaveleler; Prof. Cahit Talas, grev, kollektif pazarlık ve lokavt; Ekrem Özkılıç, sosyal sigortaların mahiyeti, tarihçesi ve gelişmesi; AID teşkilâtından Frank O'Connor, Birleşik Amerika'da işçi mevzuatı; Genel Sekreter Halil Tunç, Türkiye'de sendikacılığın tarihçesi, bugünkü durumu ve gelecekteki gelişmesi, Türkiye'de iş mevzuatı; gene AID teşkilâtından Dr. Posey, Birleşik Amerika'da sendikaların yapısı ve taktikleri konusunda dersler vermişlerdir.

Derslerin bir kısmı tartışmalı olmuş, seminere katılan sendikacılar öğretmenlere sorular sormuş, çeşitli noktalar üzerinde görüşlerini açıklamışlardır. Öğretmenler de soruları cevaplandırmış ve ileri sürülen görüşler üzerinde düşüncelerini belirtmişlerdir.

Seminer sonunda özellikle yabancı sendikacılar, Türk sendikacılarının meselelerin derinliğine ve öz noktalarına indiklerini, sendikacılığı yetkinlikle ve olgunca yürütebileceklerini sordukları sorular ve ileri sürrükleri görüşlerle gösterdiklerini söylemişlerdir.

kardeşlerimizin kanlarının akması karşısında bir kısım yetkililerin bu güne kadar hareketsiz kalmış olmaları ve hatta kasıtlı birtakım tahriklerin etkisi altında davranışları, beyanlarda bulunuşları en büyük üzün tümüzdür.

İşçi dayanışmasının en güzel ve şuurlu örneklerinden birini veren Kavel Fabrikası işçileri kardeşlerimizin kutlu savaşını ilk gününden son güne kadar en yürekten duygularla kutlar ve daima yanlarında bütün Türk işçilerini bulacaklarını açıklarken, bu arada, Sayın Bedii Faik Akın, Sefa Kılıçlıoğlu gibi bazı kasıtlı işverenlere de basiret, itidal ve şuur tavsiye ederiz.

BİR UFAK HESAPLAŞMA

Kaderin veya şu yahut ta bu rüzgârın sevki ile işvereni bulundukları bir gazete ve bu gazetelerin sütunlarını ele geçirmiş olan istismarcı patron tipinin tipik örneklerini veren Sayın edii Faik Akın ve benzerlerine gelince, onlara daşu ger çekleri bilhassa ve tekrar tekrar hatırlatırız :

Türk işçisi sermayenin düşmanı değildir. Ama emeğin sömürülmesine de müsaade edemez. Türk işçisi komünizmi ve faşizmi en baş düşmanı sayar ve asla komünizmle de faşizmle de bağdaşamaz. Türk işçisi, en azından yıllardan beri basın alanında kalem oynatan ve her türlü rüzgâr karşısında başka türlü türkü çağıran malûm bazı yazarlardan çok daha şuurlu, çok daha vatansever ve kanunlara karşı çok daha saygılıdır.

Türk işçisi şimdiye kadar her rüzgâr önünde boyun kıran pek çok işveren gormüştür ve görmekte devam etmektedir, ama onlara oturup da uzun boylu cevap vermeye tenezzül etmeyecek kadar da asildir. Kavel fabrikasının fahri müşavirliğini büyük bir tehalükle üstüne almış görünen Sayın Bedii Faik Akın'a gelince : Bu sayın yazara herşeyden önce okuduğunu ve duyduğunu anlamasını, yazdıklarını da yazdıktan sonra bir kere okumasını tavsiye etmek gerekir. Normal yasaların mı, yoksa Anayasanın hükümlerinin mi önde geldiğini bilmeyecek kadar cahil olmadığı sanılan Bay Bedii Faik Akın emin olmalıdır ki Türk işçisi en azından kendisi kadar millî menfaatleri düşünür. En azından millî istihsale katılan bir fabrikanın 24 saat durmasının doğuracağı zararları kendisi kadar, hatta belki kendisinden de daha büyük dikkat ve titizlikle hesap edebilir. Üstelik de Türk işçisi asayiş kuvvetlerinin masum mensuplarını onun bunun üstüne kışkırtmayacak kadar basiret sahibidir.

Türk işçileri, içyüzleri uek iyi biline nbazı işverenler ve hatta zaman zaman bizzat bay Bedii Faik Akın'ın da içine düştüğü kanun tanımazlık duygusuna da asla sahip değillerdir. Ne yürürlükteki kanunlara rağmen asgari ücret tatbik etmemek için türlü türlü muvazaalara girişirler, ne de akraba ve eş dostla doldurulmuş sahte asgari kadro bordroları tanzim ederler. Şunu iyi bilmek gerekir ki, Türk işçisi bu güne kadar pek çok bühtana uğramış, ama hiç bir zaman döneklik, kaypaklık ve kalleşlik bühtanına uzaktan ve yakından uğramamıştır. Onun için de karşısında bu tip işverenler görmek ister. Bu da böylece biline...

Kavel meselesinde kanunsuzluk olduğu yolundaki iddialara gelince : Bir aydan fazla süren bir ihtilâfta, kanun adamları bile henüz kesin bir sonuca varamamışken, Bedii Faik Akın'ın bir kalem darbesi ile işçileri sendikacıların elinde kanunsuzluğa alet olmuş insanlar olarak teşhir etmesindeki yetkiyi nereden aldığı merak konusudur. Bu ve benzeri konularda, Adaletine daima kesin bir inanç beslediğimiz Türk Mahkemeleri dahi aylarca süren tahkikat yapmakta ve sonra da hemen her defasında Türk işçilerinin masumluğunu, iftiraya uğradığını ilâma bağlamaktadırlar. Nitekim, Bakırköyde bir fabrikada ortaya çıkan bir olayla kanunsuz grev diyenler gene Bedii Faik Akınlar, Safa Kılıçlıoğlu'lar olmuştu. Adil Türk yargıçları aylarca süren duruşma sonunda işçilerin haklı olduğunu mahkeme ilâmına bağlamıştır. Silâhtaraga fabrikası sabotajı masalını da ayni tipler hasta hayalhanelerinde icat ettiler. Otuzdan fazla masum işçi aylarca ve aylarca tevkifhanelerde süründü. Sonra bu olay da adil Türk hâkimi önünde işçinin beraati ile sonuçlandı. Şimdi de Kavel fabrikası işçilerinin kanunsuz, usulsüz grev yaptıklarını söylüyor ve yazıyorlar. Hem de, adil Türk hakimi dahi henüz bir karara vermemiş, en yetkili otoriteler dahi görüşlerini açıklamamışken. Siz kimsiniz ve bu yetkiyi nereden alıyorsunuz Bay Bedii Faik Akın Bay Safa Kılıçlıoğlu, Bay Kocatopçu, Bay Haldun Kip ve sizler gibiler? Bunu bize açıklayabilir misiniz?

SONUÇ :

Grev, Lokavt ve Toplu Sözleşme Kanununun çıkmasının arifesinde patlak veren bu olay ve bunun 35 günlük devamı, Türk işçisinin ne kadar uyanık ve dayanışma şuuruna ermiş olduğunu ortaya koydu.

Kavel kablo fabrikasındaki olay 28 Şubat günü baş gösterterdi. Fabrikada çalışmakta olan 173 işçi, beş yıldan beri verilegelmekte olan yıl sonu ikramiyelerinin eskisine göre değişik ölçülerle verilmesi ve verilmemesinden çikâyetçiydiler. Kendi bünyelerindeki işçi temsilcilerini ve sendika yöneticilerini İşveren vekiline göndererek müktesep hak halini almış olan yıl sonu ikramiyelerinin normal olarak ödenmesini istediler.

Grevin ilk günü oturma grevi halinde oldu. İşveren baskı yaparak işçileri çalıştırmak istedi. İşçiler çalışmadılar. unun üzeri ne Kavel işvereni bir kere daha lokavta baş vurarak, işçilere noter vasıtasıyla toptan işlerinden çıkarıldıklarını tebliğ etti.

İşçilerin arasındaki dayanışma tamdı. Gerçi, grevi düzenleyen sendikanın böyle bir grevi finanse edecek grev fonu yoktu, hazırlıkları yeterli değildi ama, olay bütün Türk sendikacıları tarafından benimsenmişti. Grev uzadıkça, Türk - İş'in çağrısı ile grevci sendikaya yardım için yurt çapında bir kampanya açıldı. Grev maddî bakımdan desteklendi.

Grev tam 35 gün devam etti. Bu bütün bir Türk tarihinde görülen grevlerin en uzunu ve disiplinlisiydi.

Grevin başlamasından hemen sonra Kavel kablo fabrikası işçilerinin hakkının korunması için olaya Türkiye İşçi Sendikaları Kenfederasyonu el koydu. Bizzat Genel Başkan Seyfi Demirsoy İstanbula giderek ihtilâfı yatıştırmak, arabulmak için çalıştı. Konfederasyonun İstanbuldaki Birinci Bölge temsilciliği olayla yakından ilgilendi. İşverenler Sendikaları Konfederasyonu da işe el koymuştu. Taraflar defalarca pazarlığa oturdular. Bir keresinde İstanbul Valisi ve İçişleri Bakanı da arabuluculuk yaptılar. Ama işveren her seferinde direniyor, hakkı vermek istemiyor ve oyun bozanlık ediyordu. Fabrika faaliyetini tatil etmiş, işçiler aileleriyle birlikte fabrika kapısında grev zincirinde karda kışta beklemeye devam etmişlerdi.

35 günlük bu sinir harbinin sonunda, araya Başbakan yardımcılarından biri ile Çalışma Bakanı girdi. İşçi ve İşveren Konfederasyonları temsilcileri bir kere daha pazarlık masasına oturdular. Bütün bir gece süren pazarlık sonunda bir protokol

imzalandı.

Prokolün esasları şunlardı :

4 Mart 1963 gününden itibaren işçiler greve son verecekler ve çalışmaya başlayacaklardı. Buna karşılık işveren işçilerin ikramiyelerini 1961 yılında verdiği ikramiye oranında ve esasları içinde verecek ve bu ödemeyi en geç bir hafta içinde yapacaktı. İşçi temsilcileri, olayın başlangıcında işten çıkarılan dört işçinin geri alınmasındaki ısrarlarından vaz geçiyorlar, ancak bu dört işçiye tazminatlarının tam olarak ödenmesini istiyorlardı. Bu husus da protokolde yer aldı. İşinden çıkarılmış olan dokuz işçinin tekrar işe alınması konusu ise müzakerelerin en çetin konusunu teşkil ediyordu. Bu konuda protokolde kesin bir hüküm yer almadı ama, işverenler konfederasyonu bu dokuz işçinin en geç yirmi gün içinde işlerine yeniden alınmalarını sağlamak için «bütün gücü ile çalışmayı» taahhüt etti. Protokolde bu dokuz işçinin yeniden işe alınması maddesinde bu işçilerin yeniden işe alınmasının «memleket menfaati bakımından zaruri» olduğu kaydı vardı.

Olay böylece işçilerin lehine, işçiler esasta hiç bir fedakârlık yapmadan sonuçlanmış oldu. İşçiler şuurlu dayanışmalarının sonuçlarını aldılar ve grev hakkına lâyık olduklarını gösterdiler. Bu bakımdan olay, Türk sendikacılığının bir zaferi olarak kabul edilebilir.

ANAYASA
Madde 49 :
«Devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesini ve tıbbi bakım görmesini sağlamakla ödevlidir.
Devlet, yoksul veya dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayıcı tedbirleri alır.»

Güneyde Türk - İş'ten Ayrılan Tek Sendika Yoktur

Bazı gazetelerde Güney Bölgesindeki 23 Sendikanın Türkiyenin tek ve en büyük işçi teşkilâtı olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyon'unundan ayrıldığı yolunda haberler yer almıştır. İşçi dayanışmasına en çok ihtiyaç duyulduğu ve sendikalılaşma hareketlerinin pek süratlendiği şu günlerde her türlü asıl ve esastan uzak bu tip haberlerin yayılmaya çalışılması işçi çevrelerinde (bayat bir taktik) olarak vasıflandırılmış ve esefle karşılanmıştır.

TÜRK - İŞ Konfederasyon'unun üyesi olan 300'e yakın sendikadan bir teki bile bu güne kadar TÜRK - İŞ bünyesinden ayrılmak kararı almamıştır. Zaten Konfederasyona dahil olma veya Konfederasyon'dan ayrılma kararları bir takım kayıt ve şartlara bağlı olup sendikalar istedikleri anda Konfederasyona giremezler veya Konfederasyon'dan çıkamazlar. Bu yolda alınacak kararların sendikaların Genel Kurullarınca alınması gerekmektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyon'unun Güney Doğu Anadolu Bölgesinde üyesi olan ve TÜRK - İŞ'in IV cü Bölge Temsilciliği vasıtasiyle Genel Merkezle irtibatları sağlanan sendikalar şunlardır :

ADANA

1. Tütün, Sigara ve İspirtolu İçkiler İşçileri Sendikası

2. Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri Sendikası

3. Genel İş Sendikası Adana Şubesi

4. Gıda Sanayii İşçileri Sendikası

5. Tarım Sanayii İşçileri Sendikası

6. Seyhan Devlet Demir Yolları İşçileri Sendikası

7. Güney Bölgesi Enerji ve Su İşçileri Sendikası

8. Yapı - İş Güney Bölgesi Sendikası

9. Teksif Adana Şubesi

MERSİN

10. Tahmil, Tahliye, Liman ve Devlet Demir Yolları İşçileri Sendikası

11. Bayındırlık İşçileri Sendikası

12. Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası Şubesi

13. Teksif Mersin Şubesi

GAZİANTEP

14. Çimento Sanayii İşçileri Sendikası

15. İnhisarlar İçki Fabrikası İşçileri Sendikası

16. Genel Hizmetler Sendikası Şubesi

17. Elektrik, Su, Motorlu Taşıt İşçileri Senrikası

18. Teksif Şubesi

MARAŞ

19. Tarım - İş Sendikası Şubesi

ANTALYA

20. Teksif Şubesi

İSKENDERUN

21. Güney Bölgesi Toprak Mahsulleri İşçileri Sendikası

22. Harp - İş Sendikası

23. Bayındırlık İşçileri Sendikası

24. Devlet Demiryolları İşçileri Sendikası

Yukarda adlarını sıraladığığımız sendika veya şubelerden hiç birisi Konfederasyon'dan

(Lütfen Sayfa 22 yi açınız

TOPLU SÖZLEŞME - GREV VE

HAKKINDA TÜRK - İŞ'İN

Türk - İş Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt kanun tasarısı ile ilgili parlâmento çalışmalarının çeşitli safhalarında görüşlerini bildirmiş, ilgililere bu konuda başka memleketlerdeki tatbikat konusunda örnekler ihtiva eden dosyalar göndermiş ve bu arada çalışmaların iki safhasında aldığı şekil üzerine muhtıralar sunmuştur.

Aşağıda Türk - İş'in bu iki muhtırasının metinlerini yayınlıyoruz.

I — Hükümet tarafından hazırlanarak meclise sevk edilen toplu sözleşme grev ve lokavt Kanunu Tasarısı hakkında TÜRK - İş'in görüşü.

TASARI HAKKINDA GENEL GÖRÜŞÜMÜZ :

Garp memleketlerinde çalışan işçilerin seneler önce kullandıkları en tabiî insan haklarından olan ve demokrasi prensiplerini kabul etmiş milletlerin iş hayatı ile alâkalı mevzuatlarının en başında gelen (Toplu Sözleşme ve grev) hakkı, Türk işçisine ancak 27 Mayıs devrimini müteakip hazırlanan yeni Anayasamızın 47 nci maddesiyle tanınmıştır.

Demokrasi düzenine geçtiğimiz 1946 senesinden beri maalesef Batı Demokrasilerinin senelerce evvel benimseyip bünyelerine tatbik ettikleri ve böylelikle iktisaden olduğu kadar soysal bakımdan da kalkınmalarının bir faktörü olan Toplu Sözleşme ve Grev sistemini siyasî iktidarlar, bir türlü benimsememiş; ancak, seçimden seçime bu hakların savunucusu rolünde görülmekle beraber seçim sonraları müspet bir icraatları görülmemiştir. Siyasî iktidarların bu tutumu yalnız emeklerini satmak suretiyle geçimini sağlayanların, geçim sıkıntısı çekmeleri ve sosyal güvenlikten mahrum kalmalarına sebep olmakla kalmamış, aynı zamanda memleketimizde sosyal ve iktisadî denge bir türlü teesüs edememiş ve millî gelirin muayyen bir zümrenin elinde terakümüne yaramış, toplu sözleşme ve grev hürriyetinden yoksun içşiler, emeklerinin işverenler tarafından daima istismar edildiği kanısında olduklarından huzursuzluk içinde tam verimli olamamışlar; bu da millî istihsalimizin lehine bir kayıp olmuştur. Toplu Sözleşme ve grev hakkından yoksun Türk sendikacılık hareketi de normal gelişmesini takip edememiştir.

Durumun böyle olmasına rağmen Türk işçisi bu en tabiî hakkını meşru yollardan almak için tam bir şuur birliği içinde sabırla beklemekten başka bir yola başvurmamıştır.

Cumhuriyetimizin yeni anayasası devletin vasıfları arasına sosyal vasfını da katmıştır. Bu vasfın gerektirdiği veçibeleri devlet yerine getirdiği takdirde, iktisadî se sosyal düzen de tessüs edecektir.

Bu en tabiî insan hakkı Türk işçisine tanınırken, bunu en geniş manâsı ile vermekte hiçbir tereddüt göstermemesi gerekir. Çünkü Türk işçisi, bu hakkın karşılığında hendine düşen ödevleri müdrik, vatansever, vefakâr ve bu hakkı büyük bir mesuliyet şuuru içinde kullanmaya kararlı ve azimlidir.

Grev hakkı Türk işçisinin nazarın da yakıcı bir vasıta değil. bilâkis ik tisadî bir kalkınmada bir faktör, emeğin istismarını önleyici bir silâh ve millî istihsalimizin artışını temin edecek, bir yoldur. Türk işçisi bu hakkını kullanmaya başladığı andan itibaren bu anlayışını Türk toplumuna isbat edecektir.

Anayasamızın 47 ci maddesine göre bu hakkı düzenliyecek kanunun hazırlanmasında, Türk işçisinin mümeyyiz olan vatansever ve vefakâr vasfı gözönüne alınmalı ve yine Ana yasamızın 11 maddesi gereğince bu hakkın özüne dokunulmadan, bu hak en geniş anıamı ile Türk işçisine tanınmalıdır.

Tasarı genel olarak iyi niyetle hazırlanmış olmakla beraber, bir takım endişelerle tatbikatta bu hakkın kullanılmasını önleyici hükümler bu lunmaktadır.

TÜRK - İŞ görüşünü yeni Anayasamızın ışığı altında bilhassa (bir hakkın özüne dokunulamaz) prensibinden ilham alarak tesbit etmiş ve mukabil tasarısında bu görüşe yer vermiştir.

MADDELER HAKKINDAKİ GÖRÜŞÜMÜZ :

Konfederasyonumuz hükümet tarafından hazırlanan kanun tasarısının maddelerinin tamamını inceleyip ufak tefek tadil teklifleri yapmakla beraber daha ziyade esaslı tadillerini talep ettiği maddeler üstünde durmuş ve gerekçesini bu maddeler üzerine teksif etmiştir.

MADDE 8. Memleketimizde işçi sendikaları daha ilk kuruluşlarında iş kolu esasına göre teşekkül etmişlerdir. Gerek hâlen meri bulunan sendikalar kanunu muvacehesinde gerekse yeni hazırlanan sendikalar kanunu tasarısında bu prensibi açık ve sarih olarak görmek mümkündür. Halbuki hükümetin hazırladığı tasarının 8 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalara da toplu sözleşme yetkisi verilmekle mevcut kuruluş düzeninin aksine bir iş kolunda bulunan bütün meslek kollarının ayrı ayrı sendikalar halinde kuruluşlara imkân verecek ve tatbikatta sendikaların ufak üniteler halinde parçalanmalarına sebebiyet verecektir.

Kaldı ki hükümet tasarısındaki bu hüküm şu bakımdan da isabetsiz ve yersizdir; Bir iş kolunda yapılan toplu sözleşme o iş kolundaki bütün iş kategorilerini kapsar dünyadaki tatbikat ta bu yoldadır. Örnek olarak dosyalarınıza koyduğumuz Amerika'da Kablo ve zincir Kumpanyası ile Çelik işçilerinin yapmış oldukları toplu sözleşme örneğinde bunu görmek mümkündür. Bu bakımdan hükümet tasarısının 8 inci maddesinin 3 ncü fıkrası tasarımızda yer almamış ve TÜRK - İŞ temennisi de hükümet tasarısından bu hükmün çıkarılması yolundadır.

MADDE 14. Uzlaştırma makanizmasının kuruluş ve işleyişi ile mekanizma içinde varılacak sonuca göre yapılacak işlemi gösteren bu maddedeki noksanlığı gidermek için mukabil tasarımızdaki alâkalı madde metninde uzlaştırma toplantısının muayyen bir günde yapılmasını temin için bir ilâve yapılmıştır.

MADDE 19. Bu madede belirtilen istisnalar arasında hava gazı istihsal ve dağıtımının da gösterildiğini görmekteyiz. Havagaz iistihsal ve dağıtımı istisnalar içine alınmasında makul bir sebep ve isabet görmediğimizden havagazı istihsal ve dağıtımını istisnalar içinde çıkarmış bulunuyoruz. Çünkü havagazı zaruri bir ihtiyaçtan ziyade memleketimizin pek az şehirlerinde olan ve bugün için lüks telâkki edilebilecek bir yakıttır.

MADDE 20. Başlamış veya başlayacak bir grevin hükümet tarafından tehiri bu hakkın özünü zedelemektedir. Zira Anayasamızın 11. maddesi (Bir hakkın, kanun, kamu yararı, genel ahlâk, kamu düzeni ve millî güvenlik gibi sebeplerle dahi olsa bir hakkın özüne dokunulamaz)

ANAYASA

Madde 42 :

«Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet çalışanları insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler, işsizliği önleyici tedbirler alır.»

ANGARYA YASAKTIR.

«Memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliği olan, beden veya fikir çalışmalarının şekil ve şartları, demokratik esaslara uygun olarak kanunla düzenlenir.»

LOKAVT GÖRÜŞÜ

demektedir. Kaldı ki Türk işçisinin memleketin millî güvenliği ve genel sağlığı konusunda hassasiyeti malûmdur. Değil bunların vukuunda, grev hakkını kullanmaya karar vermeden önce, memleketin ekonomik menfaatlerini dahi her zaman gözönünde bulunduracak bir şuura sahiptir.

Batıda bu kabil tahditlere rastlanmakla beraber kanun metnindeki ted bir kadar ağır değildir. Belli başlı İngiltere, Amerikan mevzuatında yer alan bu hususlar İngiltere'de tamamen kaldırılmış ve Amerika'da da bir çok formalitelere bağlanmasına rağmen bu tedbirlere Amerikan halk efkârı tarafından (işçi esareti) denmektedir.

Artık Türk işçisine inanmak ve böyle indî esbabı mucibelerle siyasî iktidarlara bu hakkın kullanılmasını önlemek imkânını vermemek lâzımdır.

MADDE 25. Grev ilânında işyerinin niteliği bakımından greve katılamıyacak işçiler dışında hiç bir işçinin işyerinde kalmaması icabeder. Kaldığı takdirde, bir çok kargaşalıkların, çekişmelerin hatta büyük çapta huzursuzluğa vesile olacaktır.

MADDE 26. İşyerinin niteliği bakımından sürekli olması gerekli işlerde faaliyetin sürekliliğini, işyerinin güvenliğinin, makina ve döşemelerinin, gereçlerinin bozulmamasını sağlıyacak sayıda greve katılamıyacak işçinin tesbiti hiç bir zaman işverene ve İl Hakem Kurullarına bırakılmamalıdır. Tatbikatta bu husus bir çok kargaşalıklara meydan verdiği gibi grevlerden beklenen neticeler de elde edilemiyecektir.

Diğer taraftan düny amevzuatlarında da, greve katılmayacak bu kabil işçilerin tesbiti taraflarca toplu sözleşmelerle yapılmaktadır.

II TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU TASARISININ MİLLET MECLİSİ KARMA KOMİSYONUNDA DEĞİŞTİRİLMİŞ ŞEKLİ ÜZERİNDE TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞÜ.

Madde : 7.3. bu ölümde bir iş yerinde çeşitli işçi kategorilerinin temsili esasına göre kurulan Sendikalara ayrı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanımaktadır.

İşin niteliğinden ötürü zorunluk bulunan hallere inhisar ettirilmesine ve Yüksek Hakem Kurulunun kararı gibi özel bir usule tâbi bulunmasına rağmen böyle bir hükmün Kanunda yer alması çok mahsurlu olacaktır. Bunun metinden çırakılması lâzımdır.

a) Sendika kurma işçi ve işverenlerin özel bazı maksatlarla teşkilâtlanması demektir. Anayasanın 46 ncı maddesi Sendika Kurma hakkının

(Lütfen Sayfayı Çeviriniz)

Haksızlıklar Kalkmalı

Halil TUNÇ
Türk - İş Genel Sekreteri

(Ankara Bayram Gazetesinden)

ÇALIŞANLARI haksızlıklar karşısında harekete geçmekten alıkoymanın yegâne yolu, haksızlıkları ortadan kaldırmaktır.

Ama memleketimizde hükümet edenler, bunun tam aksine haksızlığa karşı girişilen bir harekete «toplum huzuru» gerekçesiyle hukuk devletinin bütün müeyyidelerini aslında huzursuz olanlara karşı kullanmaya kalkarlar. Çünkü bu memlekette, hukuk devletinin bütün müeyyideleri, kudret ve imtiyaz sahipleri karşısında tesirsiz ve kullananı yaralayan ve yıpratan bir vasıtadan ileri geçememiştir. Yine memleketimizde demokrasinin icaplarından olan hürriyet de, emniyet'de kudret sahibi kimseler içindir. Gayet tabiî, burada kudretten maksadımız, yalnız hükümet edenlerin kudreti değil, insanların çoğunluğunu sırtında birer semerle doğmuş ve kendilerinin de onların sırtına binmeleri için yaratılmış olduklarına inananların kudretidir.

Mesmda, hükümet mekanizmasının işlemesinde, millî gelir dağılımında, memleketimizde ivedi kanunların çıkmasında, parlâmentonun çalışma-vergi adaletinde hep bu görüş hâkimdir.

Bu sebepledir ki, Kavel olayı gibi yapılan her işçi hareketinin nedenleri üzerinde durulmaz, bu gibi hareketlerin bir tahrik eseri olarak gösterilip iddia edilmesi ilgililer için en kolay yol olur.

Varsın bu memlekette sıkıntılar alsın yürüsün, çalışanlar karın tokluğuna bile iş bulamasın, çalışanlara gayrî insanî muamele yapılsın, çalışanların hakıarını aramalarına karşı polis copu kullanılsın, yeter ki maddi kudret ve kuvvet sahibinin huzuru kaçmasın..

Şu unutulmasın ki toplumumuz hiçbir zaman huzuru hükümetin ve huzursuzluğun yegâne müsebbibi olan emek istimarcılarının anladığı manada anlamıyor. Çalışanlar için huzur sefalet ve işsizliğin tamamen ortadan kalkması, çalışanlara medenî bir cemiyette medenî bir insanın asgarî yaşama imkânlarının sağlanması ile kabildir.

Politikacılar, maddî kuvvet sahibi kimseler, memleketin acı gerçeklerine adeta sırt çevirerek politika oyunlarıyla meşgul olmaları karşısında sefalet ve açlık içinde kıvrananların tepkisinden kurtulamayacaklar, doğru yolu buluncaya kadar bu tepki, onları daima rahatsız edecektir. Çalışanlara karşı yapılan gayrî insanî muamele durmaz, eğer alâkalılar genel meseleler üzerinde eğilmez ve âcil tedbirler almazsa, memleketin düçar olacağı içtimaî felâketin başlıca sorumlusu olacaklardır. Zira, çalışanlara Anayasa düzeni içinde asgarî bir emniyeti yerine getirmekten âciz olan hükümetlere ve bu yolda hükümet edenlere etkisi olan imtiyazlı kişilere cemiyetin itimatsızlığının ve hattâ bazan da düşmanlık hislerinin uyandığını unutmamak gerekir.

Demokratik rejimlerde idarenin bir imtiyaz olduğu kadar da bir dert olduğu, idare etmek haklarını üzerlerine alanların bu haklara bağlı olan mesuliyetleri de üzerlerine almaları lâzımgelir.

Ayni zamanda demokrasinin hem emniyeti, hemde hürriyeti sağlaması şarttır. Bu da gerek patronları ve gerekse hükümet edenlerin çalışanlara insan nazarıyla bakması ve bunlara medenî bir cemiyette medenî bir insanın asgarî yaşama şartlarını tanıması ve bu prensibi kendilerine gaye edinmeleriyle kabildir. Eğer alâkalılar bu gayeyi gerçekleştiremezler ve üç beş malûm hâlâ işçi hareketlerinde başka maksatlar gösterir ve işçiyi hâkir görürlerse, demokrasi varlığı da bir hayal olur. Çünkü insanların çaresiz kalınca emniyeti hürriyete tercih edecekleri doğrudur.

Hayır beyler.. Türk işçi topluluğu artık kendilerine hak verilmesini mali kudret sahibi ve politikacıların lütfundan bekleyen çaresizlik içinde kıvranan güçsüz bir topluluk değildir. Türk işçisi Anayasa düzeninin getirdiği temel hak ve hürriyetler çerçevesi içinde bu hakları kullanacak azimde ve güçte haklarını kullanmağa kararlıdır.

TÜRK - İŞ'E BAĞLI SENDİKALAR KONGRELERİ GERİ BIRAKILDI

Konfederasyon Genel Merkezi Ocak ayı sonunda Konfederasyona üye olan sendikalara yolladığı bir genelge ile, Sendika, Birlik ve Federasyonların yakın tarihlerde yapılacak kongrelerini bir süre için geri bırakmalarını istedi.

Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Genel Sekreter Halil Tunç imzasını taşıyan genelgede bu geri bırakılış isteğinin gerekçesi şöyle açıklandı : «Sendikalarımızın gerek yakında çıkmasını ümit ettiğimiz Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu ile Sendikalar Kanununa uygun olarak tüzüklerinde gereken değişiklikleri yapabilmeleri, gerekse Türk - İş'in teşkilâtlanma projesine uygun olarak bünyelerinde gereken değişiklikleri sağlayabilmeleri için sendikalarımızın kongrelerini ikinci bir genelgeye kadar tehir etmelerini rica ederiz».

Konfederasyon İcra Konseyi bu kararı alırken iki gerçeği gözönünde tuttu. Bunlardan birincisi, kanunlaşacak olan Sendikalar Kanununa göre Sendikaların tüzükleri yeni baştan gözden geçirilecekti. İkincisi, Türk - İş Teşkilâtlanma Projesine göre sendikalar genel kurullarında yeni kararlar almak zorundaydılar. Hal böyle iken, ard ardına iki üç kere genel kurul toplantısı yaparak boş yere masraf edip zaman kaybına uğramaktan ise, biraz sabredip bir kaç işi birden bir kerede halletmek elbette ki çok daha isabetli olacaktır.

Türkiş'in Görüşü

genel esaslarını tesbit etmektedir. Genel olarak dernek kurma hürriyeti yanında özel bir şekilde sendika kurma hakkının Anayasada ayrı bir yere alması bu teşkilâtlanmanın kendine has bir mahiyeti olduğunu göstermektedir. Bu itibarla sendika kurma hakkını bir özel çerçeve içinde değerlendirmek ve bu hakkın kullanılmasında bunun amaç larına uygun olarak hareket etmek zorunluğu vardır.

Anayasanın 47 inci maddesinde Toplu Sözleşme ve Grev hakkının amaçları ifade edilmektedir. Madde bu amacı «İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Toplu Sözleşme ve Grev haklarına sahiptirler.» şeklinde ifade etmektedir. Bu bakımdan grev ve toplu sözleşme hakkının düzenlenmesinde işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacının devamlı olarak gözönünde bulundurulması şarttır.

Tasarının incelenmesinde bu hususların dernek kurma hürriyetinin genel hükümlerini tamamlayan esaslar olarak düşünülmesi gereklidir.

Bu hususları gözönünde bulunduran bir kanunun sendika kurulmasında ve toplu sözleşme ve grev hakkının tanınmasında işçi menfaatlerini koruyacak kuvvetli bir sendikacılık cereyanına imkân verecek hükümleri ihtiva etmesi gerekir. Halbuki tasarının 7. ci maddesi iş kategorilerine göre sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma yolunu açarak bu amaca aykırı sonuçlar verecek bir mahiyet taşımaktadır. İş kategorilerine göre sendika kurma çok mahzurlu görünmeyebilir. Fakat bu çeşit sendikalara toplu sözleşme ve grev hakkı tanımak sendikacılık hareketini Anayasadaki amaclara aykırı bir şekilde zayıflatacaktır.

Bu hükmün Anayasanın metnine ve ruhuna aykırı tatbikata yol açacak bir hüküm olarak kaldırılması gereklidir.

b) İş kategorilerine göre sendika kurma ve toplu sözleşme yapma usulü hem Türkiyedeki sendikacılık geleneğine hem de hür dünyadaki sendikacılık tatbikatına aykırıdır.

Türkiyede sendikalar bugüne kadar hep iş kolu esasına göre kurulmuşlardır. Sendikacılık ve toplu sözleşme bakımından dünyadaki tatbikat iş koluna ve işyerinin tamamına göre bir teşkilâtlanma ve sözleşme yolundadır. Komisyon üyelerine dağıtılan dosyada bu hususta örnekler bulmak mümkündür.

c) Sendika kurmada ve toplu sözleşmede iş kolu esasına göre bir tatbikatın esas olacağı ve iş kategorilerine göre toplu sözleşme hakkı tanımanın «tatbikatta sendikaların birleşip gelişmesine engel olacak yolda amaç dışı bir yöne yöneltilme» tehlikesi ortaya çıkacağı hükümetçe hazırlanmış tasarının 8 inci maddesi ile ilgili gerekçede de açıkça belirtilmiştir.

d) Bu hükmün uygulanması gerekçede belirtilen amaçlara aykırı sonuçlar verecektir.

İş kategorilerine göre toplu sözleşme ve grev hakkı tanınması işyerlerinde kritik noktalarda bulunan azınlık gruplarına özel durumlarını istismar etme ve işçi çoğunluğunun arzu etmediği şartlarda ve zamanda grev yapma veya grev tehdidine başvurma suretiyle aşırı ve haksız imtiyazlar sağlama imkânı verecektir.

Bundan başka iş kategorilerine göre toplu sözleşme ve grev yapma imkânının tanınması işverenleri birçok işçi gruplarıyla pazarlık yapma zorunluğu karşısında bırakarak işyerinin idaresi bakımından önemli iktisadî mahzurları olacak sonuçlar doğuracaktır.

Sonuç : Bütün bu sebeplerle 7'inci maddenin 3 numaralı bendinin kaldırılması gereklidir. Şayet çok istisnai bazı haller için özel hükümler konmak isteniyorsa bunların tadat edilmesi gereklidir. Kanun tasarısı 20'inci maddesinde böyle bir yola gitmek ihtiyacını hissetmiştir.

Madde 19. Fıkra 2. Bu fıkrada Bölge Çalışma Müdürünün başvurma tarihinden başlayarak altı iş günü içinde toplantı gün, saat ve yerini taraflara bildireceği belirtilmiş, toplantı tarihi ile ilgili bir müddet konmamıştır. Komisyon müzakerelerinde böyle bir müddetin konulması kabul edilmiş bulunmaktaydı. Tasarının yazılmasında bu hususun unutulmuş olduğu anlaşılıyor.

Sonuç : Fıkraya «Toplantı tarihi bildiriden itibaren en fazla bir hafta içinde olur.» şeklinde bir ifadenin ilâvesi gerekir.

Madde 19.3. Fıkra 4. Bu fıkrada toplu sözleşmede taraf olan işçi veya işverenler yanında Çalışma Bakanlığına da ihtiyati tedbir kararı alınmak üzere mahkemeye müracaat yetkisi tanımaktadır. İki taraflı bir sözleşmede taraflardan hiçbirinin gerekli görmediği bir durumda Çalışma Bakanlığına böyle bir yetki tanımak toplu sözleşmenin mahiyetine aykırı ve anlamsız bir hükümdür.

Sonuç : Çalışma Bakanlığına Mahkemeye müracaat yetkisi tanıyan hükmün kaldırılması gerekir.

Madde 20. 5. Burada kamu tüzel kişilerince ve kamu iktisadî teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtımı yapan işyerlerinde grev yetkisi önlenmektedir. Bu işyerlerinin iktisadî hayatın diğer veçheleriyle ilgili işyerlerinden farklı olduğunu iddia etmek güçtür. Bu hususta dramatik örnek olarak verilen hastanelerin elektrik hizmetlerinden normal durumlarda mahrum kalmaları halinde ellerindeki jeneratörlerle bunu karşılayacak şekilde teçhiz edilmiş olduklarını hatırdan çıkarmamak gerekir. Ayrıca normal durumlarda bu kadar büyük aksaklıklar gösteren bu hizmetlerin grev halinde felâkete sebep olacak bir durum ortaya çıkaracaklarını iddia etmek güçtür. Böyle bir gerekçe ile bu iş kollarında grevi önlemek yersizdir.

Sonuç : Bu bendin kaldırılması gereklidir. Bendin bazı hükümlerinin kaldırılmasında israr edilirse, grev yasağının sadece «şehir hizmeti» mahiyeti arzeden konularda mevcut olduğunu belirtmek metne açıklık vermek bakımından gerekli olacaktır.

Madde 20. 6. Yanlış anlaşılmayı önlemek bakımından bu bendin aşağıdaki şekilde yazılması uygundur.

Seyir halindeki gemi, tren, karayolu ulaştırma araçları ve uçaklarda;

Madde 20. 7. Noterlik hizmetlerinde grev yapılmayacağı hususu Komisyonda bahis konusu edilmemiştir. Sözcünün bunu ne maksatla ve hangi örneklere dayanarak tesbit ettiğinin belirtilmesi yerinde olur.

Sonuç : Hizmetten elde edilen gelirle çalışanların sağladıkları kazanç arasında büyük bir fark bulunan böyle bir iş kolunda çalışanlara haklarını koruma imkânlarından mahrum edecek manidar bir sebep ileri sürülebileceğini sanmıyoruz.

Madde 20. 9. Millî Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığına doğrudan doğruya bağlı işyerlerinde grev hakkının tehdidi

savunma ve güvenlik hizmetlerinin özelliğinden ileri gelmektedir. Bu itibarla ilgili makamlara bağlı olupta bu hizmetlerin mahiyeti ile ilgili olmayan işyerlerinde grev hakkının sınırlandırılması için sebep yoktur.

Sonuç : Bende «Savunma ve güvenlik hizmetleri ile doğrudan doğruya ilgili işyerlerinde» ifadesinin ilâvesi gereklidir. «

Madde 21. 1. Burada Bakanlar Kuruluna beklenen veya ilân edilmiş kanunî bir grevi önce 32 gün ve sonra da Yüksek Hakem Kurulunun bağlayıcı olmayan mütalâasının alınması ile 60 gün, yani toplam olarak 92 gün geciktirme yetkisi tanınmaktadır. Amerikada buna benzer mevzuat ve tatbikat sendikacılık tarihinde bir yüz karası ve gericilik örneği olarak anılmaktadır. Kanun bu kötü örneği Türk mevzuatına da getirmekle büyük bir hataya düşmektedir.

Bakanlar Kuruluna çok indî değerlendirmelere dayanarak grev hakkını kullanmayı imkânsız hale getirme yetkisi tanımak bu hakkın temel ilkelerine ve amaçlarına aykırıdır. Her grev iktisadî hayatta bazı problemler yaratacaktır. Bu hakkın kullanılmasını problem yaratmama şartını bağlamak grev hakkını istememek demektir. Bu bakımdan Bakanlar Kuruluna keyfi bir müdahâle yetkisi tanımak Anayasa ilkelerine aykırıdır.

Sonuç : Bendin kaldırılması lâzımdır. Ancak benzer bir tahdidin kalmasında israr edilirse, «Genel hayatı felce uğratacak» ifadesinin çıkarılması ve beklenen grevlerin veya henüz ilân edilmiş grevlerin geçiktirilmesini önlemek üzere Bakanlar Kuruluna grevin başlamasından ancak bir ay sonra böyle bir karar verebilme yetkisinin tanınması gerekir. Bu suretle grevin millî güvenliğe veya genel sağlığı bozacak bir nitelikte olduğu fiilen müşahade edilmiş olacaktır. Türk sendikacılarının böyle sonuçlar verebilecek durumları Bakanlar Kurulunun müdahalesine lüzum kalmadan önliyecek bir sorumluluk duygusu taşıdıklarına da inanmak gerekir.

Madde 22. Bu madde sendika üyesi olmayan işçilerin de önayak olacağı ve katılacağı bir grev oylamasına imkân vermektedir. Madde hem prensipler hem de tatbikat bakımından önemli hususlar doğuracaktır.

a) Grevle ilgili sorumluluk sendika idarecilerine yükletildiği halde grevin devamına veya yapılmasına karar vermede doğrudan doğruya işçilerin oylarına başvurmak bir çelişme göstermektedir.

b) Grevin yapılabilmesi çoğunluk sendikasının kararına bağlı olacaktır. Diğer taraftan Anayasanın 46, ncı maddesine göre «sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara» uygun olacaktır. Bu durumda demokratik bir karar alma makanizmasına göre işlemesi gereken çoğunluk sendikası üyelerinin sendika kararı aleyhine oy verebilecekleri farzolunarak diğer bir çelişmeye düşülmektedir.

c) Greve karar vermede takib edilecek usul bir sendika içi idare meselesidir. Diğer memleketlerdeki tatbikatta da bu konu kanunlarla düzenlenmekte ve sendika yönetmeliklerine bırakılmaktadır.

d) Grevin yapılması için işçilerin çoğunluğunun bir sendikada toplanması şartı koşulurken bu çoğunluğa özel bir hak tanınmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilere çoğunluk sağlamak gibi güç bir şartı yerine getirmek zorunda olan sendikaların bu haklarını kullanmasını önleme imkânı tanımak doğru değildir.

e) Bu maddenin tatbik kaabiliyeti de çok azdır. Bu uygulanmaya çalışıldığı hallerde birçok karışıklıklara sebep olması beklenebilir.

Sonuç : Madde kaldırılmalıdır.

Madde 24. Fıkra 1 Cümle 2. Burada işverene greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırma yetkisi tanınmaktadır. Bunun çeşitli mahzurları vardır.

a) İşveren işçiyle münasebetlerinde lokavt hakkını kullanmakla aynı zamanda bütün işçilere karşı müessir bir silâha başvurabilmektedir. İşçi çoğunluğunu temsil eden bir sendikanın kararı ile işçi azınlığını da bağlayabileceğini farzetmek pazarlık eşitliğini sağlamak bakımından yerinde bir tutum olacaktır. İşverene teker teker işçilerle pazarlık yapma imkânı vermek sendikaların pazarlık gücünü ortadan kaldıracak veya bu hususta devamlı bir tehdit olarak kullanılabilecek bir imkân sağlamaktır.

b) Böyle bir maddenin tatbikatı da iş yerlerinde büyük kavgalara sebep olarak vahim sonuçlar doğurabilmektedir.

c) Böyle bir hükmü çalışma hürriyeti bakımından savunmak da sendika teşkilâtlanmasının temel amaçlarına aykırıdır. Sendikacılık çalışma hürriyetinin çalışanların teşkilâtlanarak kuvvetlenmelerini ve böylece haklarını koruyabilecek bir duruma gelmelerini sağlıyacak bir şekilde kullanılabilmesi prensibine dayanmaktadır. Çalışma hürriyetinin Anayasaca teminat altına alınmış bu hakkın aleyhinde olacak bir şekilde tefsiri hatalıdır.

Sonuç : Bu cümle çıkarılmalıdır.

Madde 27. 2. Bu bent açık yazılmadığı için yanlış tatbikata sebep olabilir. Aşağıdaki şekilde değiştirilmesi yerinde olur.

Kanunî grev veya lokavt dolayısiyle, hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin hizmet akitleri işveren tarafından ancak işçinin grev veya lokavt sırasında kasıtlı olarak işyerindeki tesislere zarar vermesi halinde, genel hükümlere göre feshedilebilir.

Madde 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 ve 61. Bu maddelerde kanun tekniğine aykırı garip bir ifade ile «bu kanunda ve diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse» ibaresinden sonra bazı cezai hükümler konmaktadır. Bu ibarenin kaldırılarak diğer kanunlardaki hükümlerin bu şekilde tadil edilmiş olduğunu kabul etmek ve hatta tadil edilen hükümlerin neler olduğunu açıkca belirtmek yerinde olur.

Madde 54. Burada «kanun dışı grev ve lokavt'a katılan» işçiler için cezai hüküm konmaktadır. Grevin kanunî olup olmadığını bilmekte tereddüt edebilecek veya işveren tarafından kanunî bir grevin bile kanunsuz olduğu ileri sürülerek kasıtlı olarak böyle bir tereddüde sevk edebilecek işçilerin böyle bir ceza tehdidi altında buulnmaları faydasız ve mahzurludur.

SONUÇ : Yukarıdaki ifadenin çıkarılması ve yerine «sendika yönetim kurulları ile işveren ve işveren vekillerine» ifadesinin konması yerinde olacaktır.

Madde 55. Burada kanun dışı grev veya lokavtın devlet, il veya belediyelerce bir karar alınmasını, alınmış bir kararın önlenmesini, kaldırılmasını sağlamak veya böyle bir kararı protesto etmek maksadıyle yapılması halinde cezai hükümler konmaktadır. Böyle bir cezai hükmün bahis konusu kararın «işçilerin hayat şartları ve iş münasebetleri ile ilgili olmayan hususlarda» alınması durumunda uygulanması yerinde olur.

Ayrıca «böyle bir grev veya lokavt'a katılanlar» yerine «sendika yönetim kurulları ve işveren ve işveren vekilleri» ifadesinin konması gereklidir.

Sonuç : Yukardaki değişikliklerin yapılması.

Madde 56, 57, 58, 59, 60. Bu maddelerde de «katılanlar» yerine yukarda belirtilen ifadenin konması uygun olacaktır.

Madde 58. İşçilerin anlaşarak topluca iş veriminin düşürmeleri halinde konan ceza hükmüne paralel olarak işverenin sözleşme şartlarına aykırı olarak işverimini yükseltmeğe çalışması ifadesinin de ilâvesi düşünülebilir.

Madde 49. 22'inci maddenin kalkması halinde bu maddeye lüzum olmayacaktır.

Ancak 22'inci maddenin kalmasında ısrar edilirse, bu maddeye «grev oylamasına başvurmak üzere işçileri teşvik eden işveren hakkında da bu kanun hükümleri uygulanır.» ifadesinin eklenmesi uygundur.

Madde 61. Ceza hükümleri ölçüsüz derecede ağırdır. Para cezası ile yetinilmesi uygundur.

Madde 62. Fıkra 2. Para cezası ölçsüz derecede hafiftir. Arttırılması ve gerekirse hapis cezası ile tamamlanması yerinde olacaktır.

ANAYASA

Madde 46 :

«Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.»

IŞÇI SENDİKALARI VE GERİ KALMIŞ ÜLKELERİN EKONOMİK MESELELERİ



Yazan : Ahmed Tlili
Tunus İşçi Sendikaları Federasyonu Genel Sekreteri

Çeviren : Arif GELEN
Türk - İş Basın Bürosu Başkan Yardımcısı

Ekonomik gelişme, bir ülkedeki bütün nüfusun üretim kapasitesini yükseltmek demektir.

Genel nüfusun saat başına düşen ortalama üretim değeri nekadar yüksekse, bir memleket o kadar gelişmiş demektir. Ortalama bir hesapla bu değer, gelişmiş ülkelerde ,az gelişmiş ülkelerden birkaç misli yüksektir. Esasen, gelişmiş ülkelerde işçilerin saat ücretleri de daha yüksektir. Bir ülke içinde bile böyle farklılaşmalar görülür. Tarım işçilerinin ücretleri sanayi işçilerininkinden daha düşüktür. Ayrıca, meslek eğitimi görmüş veya herhangi bir eğitimden geçmiş kimseler şüphesiz daha çok kazanırlar.

Öyle ise, ekonomik gelişme, yurt çapında yaygın bir eğitim ve meslekî yetişme ile başlar. Ödevini iyi bilen bir hükümetin ilk ele alacağı iş budur. Bu alanda sendikalar da elinden gelen yardımı yapmalı ve milletlerarası işbirliğini tam bir şekilde gerçekleştirmelidir.

Bazı iktisatçıların düşündüğünün aksine, nüfusun fazla olması ülkenin gelişmesi için bir engel değildir. Bunun tam tersine olarak, fazla nüfus, tam ve iyi bir şekilde kullanılmak şartiyle, gelişmeyi çabuklaştırabilir. Gerçekten, çalışsın çalışmasın, her insan birşeyler sarfeder. u yüzden, onun iş gücünü temel işlere ve tarıma, mesleki yetişme gücü müsaade ettiği ölçüde endüstriye yatırmak gerekir.

Bununla birlikte, geri kalmış ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmesi zamanımızın en büyük meselesi olmakta devam ediyor. Gösterilen gayretler yerinde olmakla beraber, işin büyüklüğü gözönüne alınınca daha yapılacak çok şey bulunduğu görülür.

Geri kalmışlığın özelliklerini saymak zorsa da bunların en önemlileri şunlardır denebilir :

a) Millî gelirin yetersizliği,
b) Yiyecek yetersizliği,
c) İşsizlik,
d) Ekonomik bakımdan, ileri memleketlere bağlı kalmak zorunluğu.

Millî Gelirin Yetersizliği :

Birleşmiş Milletler Teşkilâtının verdiği bilgilere göre dünya gelirinin yüzde dokuzunu dünya nüfusunun yüzde 54 ü paylaşmaktadır. Ayrıca, sanayileşmiş ülkelerle geri kalmış ülkeler arasındaki uçurum azalmamakta, aksine büyümektedir..

Geri kalmış ülkelerin çoğunda servetin adaletsiz dağılışı, millî gelir sözünün manasını bile ortadan kaldırır. Meselâ, birçok Lâtin Amerika memleketlerinde madencilikten ve tarımdan elde edilen gelir, bu ülkeler yüzelli yıldır bağımsız oldukları halde, nüfusun küçük bir azınlığı tarafından paylaşılır. Bağımsız Asya ve Afrika devletlerinde de durum aynidir. Sendika hareketinin başlıca ödevlerinden biri, geri kalmış ülkelerin ekonomik gelişmesini hızlandırmak, bunun yanında ve ondan daha önemli olarak, bu gelişmenin, geri kalmış ülkelerde yaşıyan insanların çoğunluğunu teşkil eden kimselerin yaşayışını düzeltecek yönde olmasını sağlamaktır.

Yiyecek Yetersizliği :

Ham maddelerin ve özellikle tarımsal maddelerin esas üreticisi olan geri kalmış ülkeler, nüfusun beslenmesi için gerekli önemli mallara yeterince sahip değildirler. Öte yandan, sanayide çok ileri bazı ülkeler, bu çeşit malları okadar çok üretiyorlar ki, oralardaki hükumetler büyük paralarla çiftçiden ürünü satın alıp ihtiyaç fazlası olarak depo ediyorlar. Bugün ortada şöyle bir durum vardır : Genç devletlerin insanları kendi menfaatlarının zararına olarak, başkaları için, yani sanayileşmiş ülkeler için çalışıyorlar. Bugün dünya nüfusunun % 70 i 2500 kalorinin, % 24 ü de 2000 kalorinin altında yiyecek buluyor. (2500 kaloriden az gıda alan insan beslenemiyor demektir).

İşsizlik :

İşsizliğin ortadan kaldırılması, ekonomik gelişme ile mümkündür. Şüphe yokturki, ekonomik bakımdan gelişmemiş ülkelerin esas meselesi işsizliktir.

İşsizlik, önemli sonuçlar doğuran; memleket içinde satınalma gücünü azaltır, istihsalin yükselmesini engeller, ücretlerin en düşük seviyede kalmasına sebep olur, sosyal güvenliğin kurulması yolunda başlıca engeldir ve iş piyasasının düzenlenmesini önler.

Bu alanda sendikaların oynıyacağı rol, ekonomik durgunluğun giderilmesine çalışmaktır.

Ekonomik Bağımsızlık :

Geri kalmış ülkelerin ekonomilerinin sanayileşmiş ülkelere bağlı olması, ekonomik gelişmenin en büyük kâsteğidir.

Ekonomik bağımlılığın derecesi bakımından ölçü, dış ticaretin millî gelire oranıdır. Bu oran sanayileşmiş ülkelerde % 20 olduğu halde, geri kalmış ülkelerde % 90 ı bile aşar. Geri kalmış ülkeler, ekonomik bağımsızlığa kavuşmak için kendi iç pazarlarında aranan malların üretimi yolunda gayret göstermelidir. Ayrıca bu alanda milletlerarası bir denge kurulması gereklidir.

Ama geri kalmış ülkelerin esas meselesini çözecek olan yollar bunlar değil; sanayileşmedir. Çünkü teknik gelişme herşeye tesir edebilecek bir seviyeye çıkmıştır. Bundan dolayı, geri kalmış ülkeler az gelişmişlikten kurtulmak istiyorlarsa sanayileşmeleri şarttır.

Bu alanda, hür senedika hareketinin oynıyacağı rol çok önemlidir. Gelişmekte olan ülkelerin sendikaları, çalışan kitlelerin yaşama şartlarının iyileşmesi yolunda memleketin sanayileşmesi için savaşmak zorundadırlar. Sanayileşmiş ülkelerin sendikaları da kendi hükümetlerinin buna uygun bir ekonomik ve ticarî politika gütmesine çalışmalıdırlar. Gene bununla ilgili olarak, sanayileşmiş ülkelerin az gelişmiş ülkelere yaptığı ekonomik yardımlar, politik bir yoldan hükümetler arasında halledilmemeli, milletlerarası kuruluşlar tarafından düzenlenmelidir. Hür sendika hareketi bu konuda da sesini duyurmalıdır.

TALİH OYUNLARI ve SENDİKACILIĞIMIZIN YARINI

Ferit AZKARA
Türk - İş Eğitim Bürosu Direktörü



Hepimiz çok defa millî piyangodan bilet almış veya bugünlerde çok popüler olan spor-totoda veya bir başka talih oyununda şansımızı denemişizdir. Sizleri bilmem ama benim, talih oyunlarında şimdiye kadar pek şansım yaver gitmemiştir. Bununla beraber yine de arasıra bir piyango bileti alır veya bir kaç kolon spor-toto oynarım. Piyangoda şimdiye kadar amortiden, spor-totoda ise dokuzdan daha yukarı çıkamadığım içindir ki hiç ummadığı bir zamanda büyük bir servet elde eden bir insanın o anda neler hissedebileğini şimdi sizlere anlatamayacağım için hem kendi hesabıma hem de sizler namına uzuntü duymaktayım. Yine bu talihlilerin birdenbire hayatlarını değiştiren böyle mesut bir hadiseden sonra nasıl yaşadıklarını, bu devrede hayatlarına nasıl bir istikamet verdiklerini de tetkik etmek lüzumunu hissetmedim. Bununla beraber bu gibi talih oyunlarında felek kendilerine yâr olmuş kimselerle içlerine şahsen benim de dahil olduğum karavanacılarm hayatlarının birbirine benzer bir devresi vardır ki onu hepimiz yaşadığımız için iyi biliriz. Ben şahsen hiç olmazsa ikinci, kendi tabirimle karavanacılar sınıfına mensup bahtiyarlardan birisi olarak işte bu devre hakkında az çok söz sahibi olduğumu zannediyorum. Bu devre, şans oyunlarına iştirak eden kimselerin hayâl kurma devresidir. Biletinizi aldığınız veya toto kâğıdınızı doldurduğunuz zaman ile piyango listesinin intişar etmesi veya spor - toto maçlarının sonuçlarının ilân edilmesine kadar geçen ve hepimizin binbir hayal ile süslediğimiz devre. Hepimiz biliriz bu hayalleri. Apartman, köşk, yalı, otomobil satın almak, Avrupa veya Amerika seyahati yapmak gibi birtakım fantazi tasavvurlar yanında, hâlen çalışmakta olduğumuz işi büyütmek, içinde yüzlerce işçinin çalıştığı bir fabrika, bir işyeri meydana getirmek bir ticarî müessese açmak şeklinde elimize geçecek serveti daha da artırmak, hiç olmazsa kendimize ömrümüzün sonuna kadar müreffeh bir hayat sağlayacak bir takım iş projeleri de yer alır bu hayal âleminde.

Bazen düşünürüm de, acaba derim kendi kendime, bir gün bir talih oyununda hakikaten kulliyetli miktarda bir para kazansa idim acaba bu parayı isabetli bir şekilde kullanabilir, onu arzu ettiğim şekilde değerlendirebilir mi idim. Belki. Evet belki bu parayı isabetli bir şekilde kullanmak suretiyle servetimi enaz bir misli artırır, belkide tamamen yabancısı olduğum bir sürü işlere girmek suretiyle bu parayı amiyane bir tâbirle çarçur ederdim.

Onun içindir ki ben böyle bir parayı en iyi ne şekilde kullanabileceğimi çoktan inceden inceye hesabetmiş, bir başka deyişle çayı görmeden paçaları çoktan sıvamışımdır.

Belki tuhafınıza gidecek ama ben senelerce grev ve kollektif haklarının verilmesi için maddî manevî bütün imkânları ile mücadele eden ve grev ve kollektif akit yapabilme haklarının verilmesinden sonraki günler için hayaller kuran sendikacılarımızla, mütevazı bütçesinden bir kaç kuruşla satın almış olduğu bir piyango bileti üzerine binbir hayal kuran bir kimse arasında yakın bir benzerlik görmekteyim. Mamafih şurasını hemen ilâve edeyim, grev ve kollektif mukavele hakları hür sendikacılığın en tabiî vecibeleridir. Seidikacılığımızın er veya geç bu hakları elde etmesi mukadderdi. Binaenaleyh bu noktadan bakıldığında yapılan bu kıyaslamanın büyük bir isabet taşımadığı muhakkak, fakat senelerce bizler de bu hakları elde ettiğimiz taktirde sendikalarımızın, sendikacılığımızın ne gibi imkânlara kavuşacağını hayal etmedik mi? Sendikacılığımız, sendikalarımızın zayıf olmasının nedenini sırf bu haklara sahip olmamamız teşkil etmedi mi? Dahası var; çoğumuzda bu hakların verilmesi ile bütün meselelerımızin halledileceği şekilde yerleşmiş bir kanaat mevcut değılmidir? Gerçi bu kanaat mevcut değil midir? Gerçi bu hür sendikacılığın en elzem vasıtalarıdır. Sendikalar hakikî fonksiyonlarını ancak bu haklar sayesinde ifa edebilirler. Bütün bunlar doğru yerinde ama, yukarda ancak bir kaçını sıralamış olduğumuz bu gayelerin nasıl olabilmesi için sadece bu imkân ve vasıtalara sahip olmak değil, onları müessir bir şekilde kullanmasını bilmek de lüzumludur. Tıpı piyangodan hiç ummadığı bir anda büyük bir servet kazanan bir kimsenin bütün emellerini tahakkuk ettirebilmesi için eline geçen serveti ne şekilde kullanacağını bilmesinin lüzumu gibi. Tanrıya çok şükür Türk Sendikacılığı senelerce hayalini kurmuş oldukları böyle bir muazzam serveti ele geçirmek üzeredirler. Onlar böyle bir serveti kazandıklarını daha iki sene evvel yeni Anayasanın ilânı ile beraber öğrenmiştiler. Bilfiil bu serveti ele geçirmeleri ise Grev ve Toplu Sözleşmeyi düzenleyici Kanunların Meclisten çıkmasına, yani artık basit bir formaliteye kalmıştır. Şimdi artık bizim için esas mühim mesele, bu serveti en iyi bir şekilde kullanmak ve elimize geçecek bu muazzam sermaye ile işimizi genişletmek, vaktiyle kurmuş olduğumuz hayalleri tahakkuk ettirmesini bilmektir.

Türk sendikacılığın tarihinde yepyeni bir sahife açılmak üzeredir. Bu hakları elde etmekle biz ancak problemin ilk şıkkını çözmüş oluyoruz. Esas mühim olan problemin ikinci safhasıdır. Yani bu hakların bilfiil kullanılacağı safha. Türk sendikacılığını çetin bir imtihan beklemektedir. Bu imtihanda mümeyyizlik vazifesini ifa edecekler ise malûm : Sendika mensupları, işverenler, halk efkârı, hükümetimiz ve Uluslararası sendika teşekkülleri. Şurasını da itiraf edelim, bu mümeyyizlerden çoğu, zaman zaman bu imtihanda bir hayli terleyeceğimizi bize ima etmişlerdir; bizim için şimdi yapılacak iş bütün gayretlerimizle kendimizi bu imtihana hazırlamaktır. Bu noktanın ehemmiyetini düşünen TÜRK-İŞ geçen bir yıl zarfında düzenlemiş olduğu seminerlerde münhasıran bu konuyu işlemeğe gayret sarfetti. 1963 seminerlerimizin esas konusunu da Grev ve Toplu Sözleşme teşkil etmektedir. Fakat ne yazık ki imkânlarımızın mahdut olması hasebiyle biz şimdiye kadar ancak üst kademelerdeki sendika yöneticilerine hitap edebildik. Aşağı kademelere pek inemedik. Oysa şunu iyi bilmemiz gerekir ki, sadece üst kademelerdeki mahdut sayıda sendika yöneticilerini değil bütün sendika mensuplarını hattâ bütün halk efkârını bu mevzularda usulü veçhile tenvir etmek muvaffakiyetimiz için elzemdir. TÜRK - İŞ'in Bütün maddî ve manevî imkânlarını ortaya koyacağı bu seferberlik esnasında Türk sendikacılık camiasına mensup sizler teker teker, bir takım mes'uliyetler deruhte edeceksiniz. İster bir sendika yöneticisi isterse sendikalı bir işçi oln, bütün güçünüzle TÜRK-İŞ'e yardımcı olmanız, onu maddî ve manevî her türlü imkânlarınızla cânı gönülden desteklemeniz lâzımdır. Yarın gireceğimiz imtihanda iyi bir not almamız bu günlerde sarfedeceğimiz eğitim gayretlerimize bağlı olacaktır. Bildiğimiz ve öğrenmiş olduğumuz bilgileri maddî ve manevî imkânlarımızın müsaadesi nisbetinde işçi kardeşlerimize teşmil etmemiz lâzımdır. Türk sendıkacılığının bu noktanın ehemmiyetini müdrik olduklarından zerre kadar şüphemiz yok. Öteden beri bu uğurda gayret sarfettikleri de bizim için memnuniyet bahşeden bir hakikat. Bununla beraber yarın deruhte edeceğimiz büyük mes'uliyet, bizi, bu yolda gayretlerimize her geçen gün bir yenisini ilâve etmeye sevketmektedir; çünkü biliyoruz ki, bu yoldaki gayretlerimiz sayesinde elimize geçecek bu kıymetli vasıtaları memleket, millet ve sendikacılığımız için en istifadeli bir şekilde kullanacak ve bu suretle sendikacılığımızın yarınını en sarsılmaz temeller üzerine inşa edeceğiz.

ayrılma kararı almamışlardır.

Kavel Kablo Fabrikası olayında TÜRK - İş İcra Hey'etinin tutumunu tasvip etmediklerini ve TÜRK - İŞ Yöneticilerinin «Patron» zihniyeti ile hareket ettiğini ileri süren işçi kütlesine dayanma imkânından yoksun bu nevzuhur sendikacılara bir hususu daha hatırlatmak gerekir ki o da, TÜRK - İŞ İcra Hey'etinin hesap vermeye mecbur olduğu makam «gazel okuyanlar» değil Konfederasyon Genel Kuruludur. Kavel Fabrikası olayına gereken ilginin gösterilmediği iddiası ise diğer bütün iddialar gibi mesnetsiz, hakikate aykırı ve kasıtlı iddialar olmaktan öteye bir anlam taşımamaktadır. Zira, Kavel Kablo Fabrikasında başgösteren olay çıktığı günden itibaren TÜRK - İŞ Yöneticileri tarafından dikkatle izlenip yönlendirilmiş hattâ sırf bu iş için Konfederasyon Başkanı bizzat olay yerine giderek tetkik ve temaslarda bulunmuş daha sonra da pek çok gazetede yer alan ve işverenlerin hiddetini celp edecek kadar da ağır bir demeç vermiştir. İcra Hey'eti ise Kavel Kablo Fabrikası İşçilerinin desteklenmesi için karar almış Konfederasyona üye sendikaları yardım kampanyasına çağırmıştır. TÜRK - İŞ'in İstanbul'daki I ci Bölge Temsilcisi ise olay yerinde devamlı temaslarda bulunmakta her an işçilerle birlikte hareket etmekte gelişmelerden Genel Merkezi muntazaman haberdar etmektedir.

Hal böyle iken TÜRK - İŞ İcra Hey'etini Kavel olayına karşı imiş gibi göstermek ve bu olayı desteklemediğini söylemek tek kelime ile bühtandır, iftiradır.

TÜRK - İŞ bu güne kadar olduğu gibi bundan sonrada Türkiye'deki her türlü işçi hareketinin en candan ve samimi önde ri ve restekleyicisi olacaktır.

Bütün

İsveç Sendikaları Geri Kalmış Ülkelere Yardımın Arttırılmasını İstiyor :

Geri kalmış ülkelere yardım konusunda İsveç hükümetinin parlâmentoya getirdiği bir teklif sendikalar tarafından şiddetle tenkit edilmekte ve yardımın arttırılması istenmektedir. İsveç Sendikalar Konfederasyonu, bu memleket tarafından geri kalmış ülkelere yapılacak ekonomik yardımın millî gelirin yüzde biri oranında olmasını istemiştir. Halen İsveç, millî gelirin % 0.17 sini ekonomik yardımda kullanmaktadır.

İngiliz Sendikaları Irkçılığa Karşı :

İngiliz Sendikalar Kongresi Genel Konseyi, 27 Şubatta yaptığı bir toplantıda, Güney Afrika hükümetinin ırk ayrılığı politikasına son vermesini yeniden istemiş ve bu memlekette ileri gelen sendikacıların tevkif edilmesi dolayısiyle Güney Afrika hükümetini şiddetle suçlamıştır.

Peru'da Balıkçıların Grevi :

Peru balikçıları, çok kötü olan çalışma şartları üzerindeki isteklerinin yerine getirilmesi için büyük bir greve başlamışlardır. Grev, milletlerarası teşekküller tarafından da desteklenmektedir.

Fransız Sendikaları Ücretlerin Dondurulmasını Protesto Ediyor :

Fransız Sendikalar Konfederasyonu hükümete başvurarak, işçi ücretlerinin fiyat artışlarına göre devamlı olarak ayarlanması hususunda garanti verilmesini istemiştir. Federasyon, fiyat artışları devam ederken ücretlerin dondurulması yo luna gidilemiyeceğini ileri sürmüştür.

Belçika Metal İşçilerinin Protestosu :

Belçika metal işçileri, metal sanayiinde millî bir kollektif ücret anlaşması yapılmasına dair taleplerinin henüz kabul edilmemesi yüzünden 22 Şubatta bir saatlık, 26 Şubatta iki satlık birer ihtar grevi yapmışlardır.

Genç Sendikacılar Viyana'da Toplanıyor :

4000 den fazla genç sendikacının 9 ve 19 Temmuz tarihleri arasında Viyana'da yapılacak büyük bir toplantıya katılması beklenmektedir. Milletlerarası Hür Sendikalar Konfederasyonu tarafından düzenlenen toplantıda genç sendikacılar kendi lerini ilgilendiren politika, sendikacılık ve gençlik meselelerini tartışacaklar, kültürel geziler, spor karşılaşmaları yapacaklardır.

Batı Almanya'da İşçiler Haftada 40 Saat Çalışacak :

Alman Sendikalar Konfederasyonunun çabalariyle, işçilerin haftada kırk saat çalışması sistemi 1966 yılına kadar bütün işçilere uygulanacaktır. Halen Almanya'da 700.000 işçi haftada 40 saat çalışmaktadır. Önümüzdeki üç sene içinde bu sis-

Dünyadan Sendikacılık Haberleri

tem herkese teşmil edilecektir.

Afrika İşçileri Dış Dünya İle Bağıntısını Kuvvetlendiriyor :

Kenya Sendikalar Federasyonu, Afrika işçilerinin dünya meselelerinde sesini daha kuvvetle duyurabilmek için dış ülkelerdeki sendika teşkilâtlariyle daha sıkı bağlar kurulması gerektiğini ve bu işin gerçekleştirilmesi için gerekli hazırlıkların yapılmakta olduğunu açıklamıştır.

Taylan, Sendika Haklarını Çiğnemekle Suçlandırılıyor :

Filipin Sendikalar Birliği, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtına başvurarak, Taylan'da sendikacılık haklarının çiğnemesi ve bazı sendikacıların tevkif edilmesi dolayısiyle bu ülkeye karşı gerekli tedbirlerin alınmasını istemiştir.

Angola'da Sendikalar Teşkilâtlanıyor :

Portekiz'e karşı kurtuluş savaşı yapan Angola'nın özgürlüğe kavuşan bölgelerinde sendikaların daha geniş bir şekilde teşkilâtlanması için kampanyaya girişilmiştir. Angola'da sendikacılar kurtuluş ordusunda önemli bir rol oynamaktadır. 8.000 sendikacının yarısı kurtuluş ordusu saflarında çarpışmaktadır.

Amerikan Sendikaları İşsizliğe Son Verilmesini İstiyor :

Birleşik Amerika Sendikalar Federasyonu Başkanı George Meany, bu memlekette işsizliğin gittikçe büyüyen bir problem haline geldiğini belirtmiş, bununla ilgili olarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemiştir.

Uruguay'da Grevler :

Geçen ay içinde Uruguay'da elektrik ve muhabere işçileri, nakliye işçileri çeşitli sürelerle grevler yapmışlardır. Grevlerin sebebi, bazı alanlarda ücretlerin çok düşük olması, bazı alanlarda vaadedilen ücret zamlarının yerine getirilmemesi olmuştur. Ordunun mühadalesine rağmen işçiler greve devam etmişlerdir.

İspanya'da Posta İşçilerinin Protesto Kampanyası :

İspanyol posta işçileri, ücretlerinin düşüklüğünü protesto için hükümete 5000 den fazla protesto telgrafı yollamışlardır. Bu sert protestolar karşısında resmî makamlar, her türlü taleplerin sendikalar yoliyle yapılmasını bildirmişse de, işçiler hükümetin birer kuklası gibi faliyet gösteren sendikalarına güvenmedikleri için protestolar devam etmektedir.

TÜRK VE İSRAİL İŞÇİLERİ ARASINDA DAYANIŞMA

Şubat ayının başında Türk-İş'in davetlisi olarak Ankaraya gelmiş olan İsrail İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Histadrut) Siyasî Kısım Müdürü, İsrail'in eski Kıbrıs Büyük Elçisi Zeev Levin, Ankara'da Türk-İş yetkilileri ile iki milletin işçilerinin uluslararası temaslarda dayanışması konusunda görüşmeler yaptı ve varılan anlaşmalar bir protokolle tesbit edildi.

13 Şubat 1963 günü Türk - İş Konferedasyon Genel Merkezinde Zeev Levin ile Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Genel Sekreter Halil Tunç arasında yapılan görüşmeler sonunda imzalanan protokolde belirtilen belli başlı konular şunlardır :

1 — Türk - İş Türkiyedeki turizm imkânlarını belirten on günlük bir proje hazırlayacak ve bu proje Mart başında Türkiyeye gelecek olan Histour Müdürü M. Devir tarafından gözden geçirilerek bir turizm anlaşması imzalanacaktır.

2 — Yunanistanda açılması için OECD tarafından gayret gösterilen Mesleki Sendika Liderleri yetiştirme Okuluna Türkiye ve İsrailden de bu okulun idare ve eğitmen kadrosuna eleman verilmesi için OECD nezdinde yapılacak teşebbüslerde iki konfederasyon birbirlerini destekleyeceklerdir.

3 — Histadrut, Türk meslek sendikalarında merkezi mevkilerde bulunanlardan kurulu 7-9 kişilik bir heyeti on günlük bir ziyaret için İsrail'e davet edecektir.

4 — Histadrut, 4-6 hafta sürecek toplu bir seminere iştirak için 15-20 kişilik bir sendikacı grubunu İsrail'e davet edecektir. Bu grup, Türk-İş tarafından meslek teşekküllerinde çalışanlar arasından seçilecektir.

5— Asya - Afrika Enstitüsünde açılacak olan kursa iştirak edecek iki türk sendikacısı için Histadrut Türk - İş'i destekleyecektir.

6 — Türk - İş Histadrut Genel Sekreteri Aaren Becker'in yurt dışında yapacağı seyahatlerden birinde bir iki gününü de Ankarada geçirmesi için bir davet mektubu yollayacaktır.



TÜRK - İŞ'İN HERTÜRLÜ SENDİKAL VE SOSYAL İHTİYACINI SAĞLAYACAK GENEL MERKEZ BİNASINA KAVUŞMASI GÜNÜ YAKLAŞIYOR. ANKARA'DA BU İŞ İÇİN BİR ARSA SATIN ALINDI. YAKINDA İNŞAATA BAŞLANACAK...

Memleketimizin en üst işçi teşekkülü Konfederasyonun bilindiği gibi kendi malı olan bir binası yoktur. Çeşitli kurum ve şahıslara ait binalarda ve dağınık bir şekilde çalışmak zorunda kalan TÜRK - İŞ Genel Merkezini, Türk işçilerine yakışır bir şekilde ve yerde kendi malı bir binada oturmak emeli uzun zamandan beri yapılan çalışmalar sonucu nihayet bir hal şekline bağlanabilmiştir. Konfederasyonun her türlü sosyal, kültürel ve sendikal faaliyetlerine cevap verecek bir binaya sahip olması yolunda yapılan çalışmaların sonucu olarak, Ankara'da Tuna Caddesinde, Kara Yolları Genel Müdürlüğünün Binası yanındaki arsa satın alınmıştır.

Bu arsada yaptırılacak olan Konfederasyon Genel Merkez Binasının projesi hazırlatılmaya başlanmıştır. Binada, Konfederasyon Yönetim Kurulu, Genel Kurulu ve İcra Konseyinin çalışmalarını rahatça sağlıyacak şekilde salonlar, Eğitim, Basın ve Araştırma Bürolarının en geniş ölçüde faaliyet gösterebilmesi için bölmeler, seminerler tertip edebilecek, sendika filimler gösterilebilecek salonlar bulunacaktır. Genel Merkez Binasında ayrıca, her türlü yayın işlerini rahatça yapabilecek bir matbaa tesisi ve kurulması için gerekli yer ayrılacaktır.



TEŞKİLÂTLANMADA İHTİLÂFLARI UZLAŞTIRMA VE GİDERME KOMİSYONU, TÜRKİYE'DEKİ SENDİKALARIN İŞ KOLU ESASINA GÖRE VE MİLLİ TÜRKİYE ÇAPINDA SENDİKALAR HALİNE GETİRİLMESİ KARARLAŞTIRILDI...

Anayasa teminatı altına alınmış ve pek yakında kanunlaşacak olan Toplu Sözleşme, Grev gibi hakların en iyi şekilde kullanılabilmesi için öteden beri yapılmakta olan teşkilâtlanma çalışmalarına hız verebilmek ve bu arada ortaya çıkan anlaşmazlıkları gidermek için kurulan, «TEŞKİLÂTLANMADA İHTİLÂFLARI UZLAŞTIRMA VE GİDERME KOMİSYONU», 21-24 Ocak tarihleri arasında yaptığı çalışmalar sonunda şu kararları almıştır :

1) Türkiye'deki sendikalar Millî Sendika haline getirilmeli, kafa ve kasa birliği esasına göre Türkiye çapında teşkilâtlanmalıdır..

2) Mevcut Federasyonlar, «en geç üç yıl içinde» Millî Sendika haline gelmeli ve bu yolda teşkilâtlanmalıdır.

3) Ana iş kolları dışındaki tali iş kolları, ana iş kolları ile birlikte mütalâa edilmelidir.

4) Türk - İş bünyesinde yer alacak iş kolları sendikalarının adları şöyledir :

1 — Türkiye Maden İşçileri Sendikası

2 — Türkiye Metal, Makine ve metalden mamûl eşya Sanayii İşçileri Sendikası

3 — Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası

4 — Türkiye Deri, Debbağ, Saraciye ve Ayakkabı Sanayii İşçileri Sendikası

5 — Türkiye Lâstik, Plâstik ve Kauçuk Sanayii İşçileri Sendikası

6 — Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası

7 — Türkiye Harp Sanayii ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası

8 — Türkiye Baraj, Enerji ve Sulama İşçileri Sendikası

9 — Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası

10 — Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası

11 — Türkiye Cam ve Seramik İşçileri Sendikası

12 — Türkiye İnşaat İşçileri Sendikası

13 — Türkiye Karayolları İşçileri Sendikası

14 — Türkiye Orman ve Ağaç Sanayii İşçileri Sendikası

15 — Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası

16 — Türkiye Müzisyenler, perde ve Sahne Sanatkârları Sendikası

17 — Türkiye Demiryolları İşçileri Sendikası

18 — Türkiye Gemi Adamları ve Denizciler Sendikası

19 — Türkiye Kara Taşıt İşçileri Sendikası

20 — Türkiye Gazeteciler Sendikası

21 — Türkiye Basın Teknisyenleri Sendikası

22 — Türkiye Kâğıt ve Selüloz Sanayii İşçileri Sendikası

23 — Türkiye Tarım Sanayii ve Tarım İşçileri Sendikası

24 — Türkiye Petrol Atom ve Kimya İşçileri Sendikası

25 — Türkiye Tezgâhtarlar Sendikası

26 — Türkiye Genel Hizmetler Sendikası

27 — Türkiye PTT İşçileri Sendikası

28 — Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası

Üyesi en çok üç federasyon, Türkiye tipi üç sendika ve üç sendika temsilcisiyle Türk - İş İcra Heyeti, Yönetim Kurulu adına ilk teşkilâtlanma Komisyonu üyelerinin katılmasıyla kurulan 15 kişilik «Teşkilâtlanmada ihtilâfları uzaştırma ve giderme komisyonu» nun aldığı bu kararlar, Türk Sendikacılığının gelişmesi ve güçlenmesinde yeni bir hamle olacaktır. Komisyon toplantısına Türkiye Maden - İş, Lâstik - İş ve İstanbul Elektrik, Gaz ve Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası temsilcileri katılamamışlar, buna karşılık, Maden İşçileri Federasyonu, Müskirat Federasyonu, D.D.Y. İşçi Sendikaları Federasyonu, Türkiye Petrol-İş, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası, İstanbul Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası temsilcileri, Konfederasyon İcra Heyeti ve birinci teşkilât komisyonu üyeleri hazır bulunmuşlardır.

Konfederasyon Başkanı Seyfi Demirsoy ile Genel Sekreter Halil Tunç imzası ile, bu komisyon toplantısından sonra teşkilâta yapılan bir bildiride, «Türk İş'e bağlı sendikaların bilgi edinmelerini, dağınık sendikacılıktan uzaklaşıp derli toplu hale gelebilmek ve iş kolundaki sendikalarla birleşebilmek için azamî gayret göstermelerini rica eder, Türk işçisinin gerçek menfaatlerinin güçlü sendikalar etrafında toplanmak suretiyle korunabileceği gerçeğini hatırlatmakta fayda umarız» denmektedir.



TÜRK - İŞ'İN TEŞKİLÂTLANMA PLÂNINI GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN KONFEDERASYON GENEL MERKEZİNDE DEVAMLI TOPLANTILAR VE ÇALIŞMALAR YAPILIYOR. ALINAN İLK SONUÇLAR SON DERECE MÜSBET.

Türk - İş tarafından tesbit edilmiş olan teşkilâtlanma plânının çabuklaştırılması için Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Merkezinde son haftalar içinde devamlı çalışmalar yapılmaktadır. Konfederasyon İcra Konseyi ile ilgili Sendikalar temsilcilerinin katıldıkları bu devamlı toplantılar sonunda, teşkilâtlanma plânının gerçekleştirilmesi yolunda önemli adımlar atılmıştır. Nitekim, teşkilâtlanma plânına göre tesbit edilmiş iş kollarına mensup olan çeşitli sendika yetkilileri Konfederasyonu İcra Hey'etince davet edilerek peyderpey Konfederasyon İcra Hey'etinne gelmektedirler.

Bu güne kadar Konfederasyon Genel Merkezine gelip temaslarda bulunan Metal, Tarım ve Karayolları işkollarında kurulu sendikalar temsilcileri ile yapılan toplantılar son derece olumlu sonuçlar vermiştir.

ANAYASA

Madde 41 :

«İktisadî ve sosyal hayat, adalete tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenir.

İktisadî sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek, bu maksatla millî tasarrufu arttırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek ve kalkınma plânlarını yapmak devletin ödevidir.»

ANAYASA

Madde 43 :

«Kimse, yaşına, gücüne, ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz.

Çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur.»

ANAYASA

Madde 44 :

«Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir.

Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.»



TÜRK - İŞ TÜRK DİL KURUMUNUN AÇTIĞI VE 50 YE YAKIN KURULUŞUN DESTEKLEDĞİ «TÜRKÇENİN YABANCI DİLLERİN ETKİSİNDEN KORUNMASI» ÇAĞRISINA KATILDI...

Türk dilinin, her geçen gün yabancı dillerden gelen kelimelerle dolması ve özelliğini kaybetme tehlikesi ile karşılaşması üzerine Türk Dil Kurumu tarafından yapılan, «Türkçenin yabancı dillerin etkisinden korunması» çağrısına, Türk - İş de katılmış, yurdumuzda mevcut dernek sendika ve birliklerden elliden fazlasının katıldığı toplantılarda temsilci bulundurmuş ve yayınlanan ortak bildiriye imza koymuştur. Yayımlanmasına Türk - İş'in de katıldığı ortak bildiride özetle şöyle denilmektedir : «Atatürk ilkelerine bağlı, devrimci birer kuruluş olarak Türk Dil Kurumunun bilimsel yöntemlere uygun devrimci bir anlayış ve görüşle yürütmekte olduğu çalışmalarını yürekten destekliyoruz. 30 yıllık yoğun bir çalışma sonunda Doğu dillerinin etkisinden kurtulan ve özbenliğine kavuşma yolunda olan Türkçemizin, son yılarda bilim, teknik, siyaset, moda ve benzeri yollara geniş öçüde yabancı dillerin etkisinde kalmakta olduğunu gördük Türlü yollarla, Batı dillerinin kurallarıyla birlikte binlerce sözcük dilimize girmektedir. Bu Türkçemizin bağımsızlığı için büyük bir tehlikedir. Biz, Batının bilimsel ve teknik alandaki her türlü ürünlerini ulusal benliğimize uygun bir biçimde almamızın, batı uygarlığına, çağdaş yaşama düzeyine hızla erişme yolunda çalışmamızın yerindeliğine yürekten inanıyoruz. Bu inancımızın yani sıra, Türkçemizin ana dilimizin özbenliğini, bağımsızlığını koruması gerektiğine de yürekten inanıyoruz.

Ülkemizi batı düşüncesinden yoksun bırakamayız. Ama Türkçemizi de batı dillerinin tutsağı edemeyiz. Biz ortak bildiride imzaları bulunan kuruluşlar, kendi iş ve meslek alanlarımızda Türkçenin batı dillerinin tutsaklığına düşmemesi için bütün gücümüzle, bilimsel yöntemlere uygun olarak, Türk Dil Kurumuyla birlikte çalışma kararını almış bulunuyoruz.»



EMEKLİ SANDIĞINA TABİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER DE TIPKI İŞÇİ SİGORTALARINA TABİ İŞYERLERİNDEKİ İŞÇİLERE EŞ HAKLARA SAHİPTİRLER VE SENDİKA KURMAK, SENDİKAYA ÜYE OLMAK DA DAHİL HER TÜRLÜ HAKLARINI KULLANABİLİRLER.

Öteden beri ,yanlış bir tatbikat sonucu Emekli Sandığı kanununa tabi iş yerlerinde çalışan işçilerin, işçi Sigortalarına bağlı iş yerlerinde çalışan işçilere tanınan bir takım işçi haklarından faydalanmaları önlenegelmektedir. Oysa Emekli Sandığına tabi işyerlerinde çalışan işçiler de tıpkı İşçi Sigortalarına tabi iş yerlerindeki işçilere eş haklara sahiptirler. Bu konuda delil olmak üzere Çalışma Bakanlığınca Sümerbank Ankara İşçileri ve Tezgâhtarları Sendikasına yazılan bir yazıyı aynen veriyoruz. Emsal işyerlerinde de tatbik edilebilecek olan bu tatbikatı üye sendikaların bilmesinde fayda ummaktayız.

Yazı Şudur :

«Çalışma Umum Müdürlüğü
1045—2—28

Sümerbank Ankara İşçileri ve Tezgâhtarları Sendikası Reisliğine

Yeni Sanayi Caddesi Yelkovan Sokak — Ankara

Dilekçeniz karşılığı :

8008 sayılı iş kanununun muaddel 1. ci maddesindeki tarife uygun olarak işçi vasfını haiz bulunan bir kimse T. C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilmiş ve dolayısilye Sosyal Sigorta bakımından ayrı bir statüye tabi tutulmuş olmakla işçi vasfını kaybetmiş addedilemiyeceğinden, mensup olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya kaydedilmesinde mahzur bulunmamaktadır.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

Çalışma Vekili Y.»

ANAYASA

Madde 40 :

«Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Kanun, bu hürriyetleri ancak kamu yararı amaciyle sınırlayabilir.»



İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ VE İŞTİRAKLERİ KANUN TASARISI T. B. M. M. ne SEVK EDİLDİ...

İktisadî Devlet Teşekkülleri ve bunların iştirakleri olan müesseselerin reorganizasyonu için hazırlanmış olan kanun tasarısı

ANAYASA

Madde 45 :

«Devlet, Çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.»

ANAYASA

Madde 47 :

«İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amaciyle toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. »

ANAYASA

Madde 48 :

«Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurmak devletin ödevlerindendir.»

Millet Meclisine sevk edilmiştir. Reorganizasyon tasarısının işçiler bakımından getirdiği en büyük yenilik, bu teşekküllerin işletmeciliğinde işçilere de söz hakkı tanınmış olmasıdır.

Tasarının İktisadî Devlet Teşekkülleri Yönetim Kurulларının teşkilâtı ile ilgili 8 ci maddesinde bu husus şöyle belirtilmiştir : «Teşekkül bünyesinde Yönetim Kuruluna katılacak görevliler her teşekkülün kuruluş kanununda gösterilir ve sayıları Genel Müdür daha üçten fazla olamaz. Kuruluş maksat ve gayesine göre başlıca faaliyetleri zirai, sınai veya benzeri işletmelere dayandığı Bakanlar Kurulunca belli edilen teşekküllerin Yönetim Kurullarında bir işçi üye bulunur. İşçi üyenin seçim şekli tüzükte belirtilir.»

Tasarının 12 ci maddesi ise, teşekküller içindeki müesseselerin bir Yönetim Komitesince idare edileceğini belirtmekte ve Yönetim Komitesindeki dört üyeden birinin, şayet müessese kuruluş maksat ve gayesine göre zirai, sınai ve benzeri faaliyetlere, dayandığı Bakanlar Kurulunca belli edilen bir müessese ise, mutlaka işçi olmasını âmir bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi, tasarı kanunlaşırsa, kuruluş maksat ve gayesine göre zirai, sınai veya benzeri faaliyetlerde bulunan İktisadî Devlet Teşekküllerinde ve bunların iştiraklarının olduğu müesseselerde, bu teşekküllerin yönetiminde üçte bir, müesseselerin yönetiminde de dörtte bir oranında işçi temsilcilerinin de hakkı olacaktır.

MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞININ ASKERİ İŞYERLERİNDEN ÇIKARILAN İŞÇİLERLE İLGİLİ GENELGESİ

Çeşitli şekilde cezalandırılmış olmaları yüzünden askeri işyerlerinden çıkarılan işçilerin açıkta kalarak daha fazla mağdur olmalarını önlemek amaciyle, Milli Savunma Bakanı İlhami Sancar imzası ile yapılan bir genelgede, 15 Şubat 1963 tarihinden önce işledikleri suçlar dolayısiyle işten çıkarılanların bir defaya mahsus olmak üzere affedilerek, yeniden işe alınabilecekleri ilgili işyerlerine duyurulmuştur. Bu sevindirici davranışı dolayısiyle Milli Savunma Bakanı Sayın İlhami Sancar'aTürk İşçileri adına teşekkür ederken, Bakanlığın 22 Şubat 1963 tarih ve 4084-2/63 sayılı bu genelgesini aşağıya aynen alıyoruz.

«Askeri işyerlerine alınacak işçiler de aranması icap eden vasıfları tâdat etmiş bulunan M. S. B. İşyerleri İşçi Dahili Talimatnamesinin 8 inci maddesi, (f) fıkrasiyle işe alınabilmeyi (İş Kanununun 14 üncü maddesi gereğince ihbar müddetine riayet etmeksizin işyerini terketmiş olmamak ve İşyerlerinden İşçi Kanununun muaddel 16 ıncı maddesinin II nci fıkrası hükmüne göre, ahlak ve hüsnüniyet kaidelerine, askeri nizam ve disipline, aykırı hareketlerden dolayı, çıkarılmış olmamak) şartına bağlı kılmıştır.

Bu madde hükmüne göre işyerlerimizden çıkarılan işçiler, bütün işyerlerimize duyurulmakda ve işyerlerinde tutulan sicillere tescil edilerek bir daha işe alınmamaktadırlar.

27 Mayıs 1960 İnkılâbını müteakip çıkarılan 113 sayılı af kanunu, İş Kanununun 5518 sayılı kanunla muaddel 16 ıncı maddesinin II nci fıkrasında sayılan suçlardan daha ağırlarını affa tabi kılmış ve bu suçları irtikâp edenleri af ederek cemiyete mal etmiş idi.

Af kanununun şumulüne giren suçlardan en hafifini işleyen ve inzibati ceza olarak işyerlerimizden, bir daha alınmamak üzere çıkarılmış bulunan işçilerin, senelerce açıkta kalarak işsiz dolaşmalarını önlemek ve askeri iş yerlerinin hususyetini bilen kalifiye bir işçi olduğu halde işlediği bir kabahat neticesi işyerlerimize kabul edilmeyen bu kabil işçilerden faydalanmak ve onları cemiyete mal etmek düşüncesiyle, 15 Şubat 1963 tarihinden önce işledikleri suçları dolayısiyle sicillere tescil edilmiş bulunan bilumum askeri işçilerin bir defaya mahsus olmak üzere kayıtlarının terkinin ve bu tescilli işçilerden müracaat etmiş bulunanların, ihtiyaç olduğu takdirde, Dahili Talimatnamenin işçi alma usullerini gösteren 1 inci bölüm hükümlerine uyularak, işyerlerine kabul edilebileceğinin bütün işyerlerine duyurulmasını rica ederim.

(5 Mart 1963 Hareket Gazetesinden)

KAVEL İŞBAŞI EDERKEN

«Kavel» fabrikasında işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlık, önceki sabahın 6.30 unda, dokuzbuçuk saat süren müzakereler sonunda, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu arasında imzalanan bir protokolla tamamen ortadan kaldırılmış ve «Kavel» işçileri, bu satırların okunmakta olduğu sırada işlerinin başına dönmüş bulunmaktadırlar. Halk efkârını, sevindirici bir ölçüde meşgul eden anlaşmazlığın çıkışı ve devamı ne kadar üzücü olmuşsa, anlaşmazlığın yalnız halli değil, hâl şekli de o kadar memnuniyet vericidir. Şöyle ki, taraflar arasında imzalanan protokol, yalnız ikiyüz civarındaki işçi vatandaşın yeniden işlerine kavuşmalarını ve önemli bir süre âtıl kalan bir işyerinin yenide nişlemeye başlamasını sağlamakla kalmamış, ayrıca, ve lokavt hakkının kanunlaşmak üzere olduğu bir nâzik devirde. işçi ile işveren arasındaki münasebetlerin nasıl olması gerektiği hususunda da son derece önemli bir örnek teşkil etmiştir.

Bu sütunlarda «Kavel» olayının ilk günü işaret ettiğimiz gibi, bu gibi anlaşmazlıklarda kimin haklı, kimin haksız olduğu meselesinden önce, tarafların, haklarını hangi metodla arayacakları meselesi gelir. Seçilen yol bir hukukî yol olduğu müddetçe, ne grev, ne de lokavt, bir toplum için korkulacak olaylardır. Gene olayın ilk günü, bu sütunlarda, millet düzeninin bir bütün olduğunu ve bu «bütün» içinde vuku bulabilecek herhangi bir sarsıntının sadece ilk plân da ilgili görünen zümrelere inhisar etmiyeceğini, bütün toplumu sarsabileceğini söylemiştik. Ve nihayet doğrudan doğruya, işçi - işveren münasebetleri konusunda da, bugünün Türkiyesinde grev ve lokavt haklarının bundan iki asır önceki Avrupanın aksine, gönül rızasıyla ve barış içinde gerçekleşmekte olduğunu ve bugün bu memlekette bu hakları «koparmak» diye bir şeyin bahis konusu olmadığını hatırlatmıştık.

Pazar sabahı, TÜRK-İŞ ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu temsilcileri ara sında imzalanan protokolun baş ta 1 inci maddesi olmak üzere bütünü, bu gerçeklerin gerek işçi, gerek işveren temsilcileri tarafından lâyıkiyle takdir edildiğini göstermektedir. Aşağıya aldığımız 1 inci madde, Türkiye'de her iki tarafın da şuurlu bir iyi niyete sahip olduğunun kesin delilini teşkil der.

«Taraflar, işveren - işçi münasebetlerinin demokratik düzen içinde ve Anayasamızın ruhuna uygun olarak verimli bir şekilde yürütülmesi için gerek işverenler, gerek işçiler tarafından hukuk kurallarına bağlılık gösterilmesi lüzumunu belirtmişler ve her türlü hukuk dışı usûllerin ve davranışların yalnız işçi ve işveren menfaatlerine değil, memlekete de zararlı olduğu noktasında birleşmelidir.»

Protokol, aklın zaferidir. Ve bu zafer, hiç şüphe yokki, müşkül - ve tabiî olarak müşkül - bir yolun başlangıcında, barışçı ve hukukî sendikacılığın hâkim gelebilmesiyle başarılmıştır. «Kavel» olayı, gerek zamanı, gerek şekli dolayısiyla, sosyal tarihimizde önemli bir yer tutacaktır. Olayın sonu, gelecekteki olayların başlangıcına tesir edebilecek bir ders olarak kabul edilirse, işçinin de, işverenin de birer parçalarını teşkil ettiği millî düzen, grev ve lokavt haklarının kanunlaşmasıyla daha da kuvvet kazanacaktır.

(28 Şubat 1963 Tarihli Yön dergisinden)

Türk Sendikacılığına İndirilmek İstenen Darbe

Mecliste görüşülmesine pek yakında başlanacağı söylenen yeni sendikalar kanunu tasarısı ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanun tasarısı hakkında Türk — İş Genel Sekreteri Halil Tunç ile konuştuk. Genel Sekreter, yeni tasarıları şiddetle tenkid ediyor :

«Haydi insaflı olmaya gayret edelim ve işe yeni tasarıların, Cahit Talas zamanında hazırlanan Grev ve Toplu Sözleşme tasarısını anlatmakla başlıyalım :

Bir defa Cahit Hocanın tasarısında grevin hudutları çok dar tutulmuştu. Özel kanunlarla kurulmuş olan ulaştırma, radyo ve televizyon faaliyetlerinde, devlet kömür madenlerinde, ekmek imal eden fırın ve fabrikalarda grev yasaktı. Yeni tasarı bu tahditleri kaldırıyor. Buna karşılık noterliklerde grevi ne hikmetse yasak ediyor. Noter yasağını doğrusu pek anlıyamadık. Ama tasarının, grev alanını genişlettiğinden şüphe yok.

Bundan başka, Talas tasarısında greve, o iş yerinde çalışan bütün işçilerin yüzde 75 inin gizli oyu ile karar veriliyordu. Bu grev yapmayı son derece güçleştiren acayip bir hükümdü. Fakat Çalışma Bakanlığı yetkilileri, «Bu hükmü Alman kanunundan aldık» diyorlardı. Araştırdık Alman kanunlarında böyle bir şey bulamadık! Yeni tasarı grevlerin yapılabilmesini imkânsız kılabilecek bu mecburiyeti kaldırıyor. Greve, sendika karar veriyor. Ancak ilgili işyerindeki işçilerin üçte biri oylama yapılmasını isterse, oylamaya gidilebiliyor.

Ayrıca Talas tasarısında. Yüksek Hakem Kurulunda memur üyeler çoğunluktaydı. Yeni tasarı memur üyeleri çıkarmıştır.

Sarı Grev

Grev ve toplu sözleşme tasarısının eskisinden ileri hükümleri bundan ibaret. Geri hükümleri ise çok daha fazla. Tasarıda grevi öldürecek korkunç hükümler var. Meselâ Talas tarasısında, «grev ve lokavt halinde işçiler işyerini terke mecburdurlar» deniyordu. Yeni tasarı, buna «greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren isterse çalıştırabilir» hükmünü ekliyor. Bu düpedüz bir sabotaj. Böyle bir hüküm, ancak grevleri öldürmek ve işçileri bölmek maksadıyla konabilir. İşveren esasen lokavt hakkına sahip. Ona bu hükümle bir de teker teker işçilerle pazarlık yapma ve fırıldak çevirme hakkı tanınmak isteniyor .Böyle bir maddenin tatbikatı, işyerinde büyük kavgalara yolaçacak vahim sonuçlar doğurabilir. Bu hüküm tasarıdan mutlaka çıkarılmalıdır.

Sendikacıları Parçalama Çabası

Talas tasarısı, işyerinde çoğunluğu temsil eden sendikaya toplu sözleşme ve grev hakkı tanıyordu. Yeni tasarı, her işkolunda muhtelif iş kategorilerine, yâni mesleklere göre sendikalar kurulmasını ve bunların grev ve toplu sözleşme yapabilmesini öngörerek, sendikacılığı parçalamak ve zayıflatmak gayesini güdüyor.

İş kategorilerine göre sendika kurma ve toplu sözleşme yapma usulü, hem Türkiyedeki sendikacılık geleneğine, hem de Hür Dünyadaki Sendikacılık tatbikatına aykırıdır. Türkiyede Sendikalar hep iş kolu, iş yeri esasına göre kurulmuştur. Bir tekstil fabrikasında, marangozlar ayrı, boyacılar ayrı, asıl tekstil işçileri ayrı teşkilâtlanır ve toplu sözleşme ve grev yaparlarsa, bundan ancak işverenler, sendikacılığı zayıflatmak ve bölmek için faydalanırlar. Nitekim, tasarının 8 nci maddesi ile ilgili gerekçede de, bu hükmün «tatbikatta sendikaların birleşip gelişmesine engel olacak yolda amaç dışı bir yöne yöneltilme» tehlikesi ortaya çıkartacağı belirtilmektedir. Bu hüküm ayrıca, işyerlerinde kritik noktalarda bulunan azınlık gruplarına özel durumlarını istismar etme ve işçi çoğunluğunun arzu etmediği şartlarda ve zamanda grev yapma veya grev tehdidine başvurma suretiyle aşırı ve haksız imtiyazlar sağlama imkânını verecektir. Bu sebeple, bir işyerindeki çeşitli işçi kategorilerinin temsili esasına göre kurulan sendikalara ayrı toplu iş sözleşmesi yapma imkânını veren 7. nci maddenin 3 numaralı bendinin kaldırılması gereklidir. Şâyet çok istisnaî bazı haller için özel hükümler konmak isteniyorsa, bunlar tahdidî olarak teker teker sayılmalıdır. Eğer bu hüküm kabul edilirse, Türk sendikacılığının geleceği tehlikeye düşebilir. Buna imkân vermiyeceğiz.

Hükümetin Grev Bozma Yetkisi

Yeni grev ve toplu sözleşme tasarısının korkunç hükümlerinden biri de Bakanlar Kuruluna tanınan grevi geciktirme yetkisidir. Bakanlar Kuruluna, genel hayatı felce uğratma, memleket sağlığı veya millî güvenlik gibi kaypak gerekçelerle, beklenen

(Lütfen Sayfayı Çeviriniz)

Türk Sendikacılığına İndirilmek İstenen Darbe

veya ilân edilmiş bir grevi önce 32 gün ve sonra da Yüksek Hakem Kurulunun bağlayıcı olmıyan mütalâası alınarak 60 gün, yâni toplam olarak 92 gün geciktirme yetkisi verilmektedir.

Amerikada buna benzer mevzuat ve tatbikat sendikacılık tarihinde bir yüzkarası ve gericilik örneği olarak alınmaktadır. Tasarı bu kötü örneği Türk mevzuaatına da getirmekle büyük bir hataya düşmektedir.

Bakanlar Kuruluna çok indî değerlendirmelere dayanarak grev hakkını imkânsız hâle getirme yetkisi tanımak, bu hakkın temel ilkelerine ve amaçlarına aykırıdır. Her grev iktisadî hayatta bâzı problemler yaratacaktır. Bu hakkın kullanılmasını problem yaratmama şartına bağlamak, grev hakkını istememek demektir. Bu bakımdan Bakanlar Kuruluna keyfi bir müdahele yetkisi tanımak, Anayasa ilkelerine aykırıdır. Hükmün kaldırılması lâzımdır. Ancak benzer bir tahdidin kalmasında israr edilirse «Genel hayatı felce uğratacak» ifadesinin çıkarılması ve Bakanlar Kuruluna grevin başlamasından ancak bir ay sonra böyle bir karar verebilme yetkisinin tanınması gerekir. Bu suretle grevin millî güvenliği veya genel sağlığı bozacak nitelikte olup olmadığı fiilen görülebilecektir. Türk sendikacılarının böyle sonuçlar verebilecek durumları Bakanlar Kurulunun müdahalesine lüzum kalmadan önliyecek bir sorumluluk duygusunu taşıdıklarına da inanmak gerekir.

Grev ve toplu sözleşme tasarısında daha bir çok mahzurlu hükümler var. Kanun tekniği bakımından da tasarıda teferruata bağlanmış, muğlâk ve vuzuhsuz hükümler çok. «Bu kanunda ve diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse» ibaresinden sonra bâzı cezaî hükümler koymak gibi garip ifadeler tasarıda yer alıyor. Teferruata dalmamak için bunların üzerinde durmuyorum.

Sendikalar Kanununa Gelince

Sendikalar Kanun Tasarısı ise, bir felâket. Eski Sendikalar Kanunu, 7 nci ve 11 nci maddeleri hariç, yeni tasarıdan çok daha ileriydi. Meselâ tasarı kamu kurumlarının ve derneklerin denetlemesiyle ilgili genel hükümlere ilâveten, sendikaların her yıl hesaplarını Çalışma Bakanlığına vermeleri gibi çok garip bir hükme yer vermiştir. Sayın Ecevit'in ilk hazırladığı tasarıda, bu denetlemeye uymayan sendikaların kapatılması ve sendika yöneticilerinin müstafî sayılması gibi çok sert müeyyideler de vardı! Bunlar değiştirilmiş, para cezasiyla yetinilmiştir. Fakat bir sendika en büyük işveren mevkiinde ki devlete, pazarlık gücünü ortaya koyacak olan malî durumunu nasıl bildirir? Bu sâyede sendikaların malî durumunun bütün işverenlerce de öğrenilemeyeceği nasıl temin edilebilir? Hiç şüphe yok, bu görülmemiş malî denetleme, sendikaların işveren devlet kurumlarma ve diğer işverenlere karşı pazarlık gücünü devamlı olarak ortaya koyacak ve böylelikle sendika gayretlerinin hudutlarını ölçerek, kısırlaştırıcı tedbirler alma imkânını verecek tamamen antidemokratik bir hükümdür.

Bu kadarla da bitmiyor. Tam bir vesayet zihniyetiyle hazırlanan sendikalar tasarısı, iş kollarının tesbitini de Çalışma Bakanlığına vermiştir. Kanun, iş kollarının târifi yetkisini bakanlığa vermekle, şimdiye kadar olduğu gibi bundan sonra da iş kollarının dar tarif edilebilmesi yoluyla, büyük ve güçlü sendikalar kurulmasını önliyebilme imkânını hazırlamıştır. Sendikaların kuruluşu, Çalışma Bakanına değil ,sendikaların kendilerine bırakılmalıdır.

Sendikalar tarasısı bundan başka, çok kolay federasyonlar ve konfederasyonlar kurulmasını ön görüyor. Hattâ tasarının işçi hareketlerini parçalıyacak bu tip kuruluşları teşvik edici bir ifade taşıdı söylenebilir. Bu konunun da tasarıda yer alması gariptir. Ayni iş kolunda ikinci ve üçüncü bir teşekkül kurmak işçilerin bileceği bir meseledir. Tasarıda böyle bir yol göstermeye lüzum yoktu.

Bununla beraber, şunu belirtmek isterim ki, kuvvetli bir sendikacılığın gelişmesinden ürken bir zihniyetle hazırlanan bu tasarılar bizi endişelendirmiyor. Zira Türk işçisi yeni Anayasa düzeninin getireceği, temel hak ve hürriyetler çerçevesi içinde teşkilâtlanmaya ve faaliyette bulunmaya kararlıdır. Bu çerçeveyi daraltacak, hak ve hürriyetlerine kastedecek her türlü kısıtlayıcı gayreti ezecek güçtedir. Türk işçi topluluğu artık, kendilerine hak verilmesini siyasetçilerin lûtfundan bekleyen çaresiz ve güçsüz bir topluluk değildir. Türk işçisi bu gün, kendisine bir lûtuf olarak hak verilmesini beklemiyor bunu talep ediyor ve bu haklarını kullanmaya hazırlanıyor.

KANUN

Anayasanın tanıdığı toplu sözleşme ve grev hakkının uygulanış şeklini bir kanunla düzenlemek yine Anayasa hükümlerindendir. Onun için hükümet grev ve toplu sözleşme hakkında bir tasarı hazırlamıştır. Tasarı, Karma Komisyonda baştan sona kadar değiştirilmiş ve Komisyon Başkanı ile sözcüsü ortak demeç vererek Karma Komisyondaki değişikliklerle tasarının ne hale geldiğini anlatmışlardır.

Bakşık ve Kırcanın (A.A) ya verdikleri demece bakarak diyoruz ki :

Komisyondaki şekli ile işçiler grev hakkını kullanamaz, toplulukla sözleşmeyi gerçekleştiremezler duruma düşürülmüşlerdir. Ayrıca yıllardanberi bir kısım işverenlerin kaldırılmasına çalıştıkları işçinin kıdem hakkı da ciddî şekilde tehlikeye girmiştir.

Bu acı sonuç hukuk dili ile örtbas edilmek istenmiştir. Yarın bu tasarı bu haliyle kanunlaşacak olursa, Komisyon marifeti ile kanun dili, gerçekleri örtme çabasının paravanası haline getirilmiş olacaktır. Bu da memlekette zaten gerçekleşememiş olan huzur ve emniyeti daha da bozucu hareketlerin çalışmazlıkların ve sert mücadelelerin doğmasına yol açacaktır.

Hafta içinde basına açıklanan Karma Komisyon tasarısına göre :

GREV PSİKOLOJİSİ

Dr. Feridun ERGİN

(7 Mart 1963 İktisat Gazetesinden)

Grev, tesirli bir iktisadî silâhtır. Bu silâh hem koruyucu ve hem de hırpalayıcı karakterdedir. İstatistikler incelendiği vakit, grevlerin ehemmiyet ve şiddeti ile sendikaların kuvvet ve nüfuzu arasında bir alaâka bulunduğu görülmektedir.

On Dokuzuncu Yüzyıl sonundaki büyük grevler, iktisadî hayatı kökünden sarsacak şiddette olmazdı. 1895 de, Amerikan ekonomisinde sadece 258 bin işçinin katıldığı 695 grev kaydedilmişti. Fakat sınaî gelişmelere paralel olarak zamanla işçi sayısı ve sendika faaliyeti artmıştır. Amerika'nın 1952 istatistiklerine baktığımız vakit 3,5 milyon işçinin katıldığı 5.117 grevde 59 milyon iş günü kaybedildiği görülmektedir. Son yıl zarfında ise; sendikalara kayıtlı işçi nisbetinin hafifçe düştüğü, grevlerin eskisine kıyasla seyrekleştiği, çalışan sınıftan grevlere katılanların yarı yarıya azaldığı ve kaybedilmiş iş günü sayısının 30 milyon civarına indiği dikkate çarpmaktadır.

İşçiler, nasıl bir ruh haleti içinde grev yaparlar? Bu noktaya kısaca dokunmak faydalı olacaktır.

Massachusetts Teknoloji Enstitüsü profesörlerinden Paul A. Samuelson, grevcilerin ve fabrika idarecilerinin psikolojileri hakkında şunları yazıyor :

«Kollektif pazarlık sisteminde, daima karşılaşılan bir durum vardır. Mesela geçen yıl (X) müessesesinde işçiler zam istemişler ve patronlar bu talebi prensip itiabriyle kabul etmişlerdir. Ancak müessese idarecileri saat başına ortalama 3.23 dolar ödemeğe razı oldukları halde, sendika mümessilleri 3.25 dolardan aşağı ücretle çalışmıyacaklarını bildirmişlerdir. Aradaki ihtilf ücretin yüzde birini bile doldurmıyan mânasız bir farktan doğmuş ve grev başlamıştır.»

«Bir radyo tefsircisi, işçilerden birine bu ihtilâftan kârlı çıkmıyacaklarını, çünkü istedikleri iki santimlik farkı alsalar bile, grev boyunca kaybettikleri yevmiyelere ancak iki veya üç yılda telâfi edebileceklerini hatırlatmıştır. İşçide cevaben kaybedeceği yevmiyelere acımadığını, patronların dahafazla zarara uğrıyacaklarını ve grevle bilhassa sermayederların inadını kırmağı hedef tuttuklarını anlatmıştır.»

Samuelson'un misali, ücret iftilâfile başlıyan bir hâdiseye aittir. 1949 da, Amerika'daki grevlerden yalnız % 46 sı ücret ihtilâflarından ileri gelmiştir. Fiiliyatta ise, grevlerin büyük kısmı sendikacılarla idareciler arasındaki geçimsizliklerden sendikaların birbirleriyle giriştikleri rekabetten, sınıf tesanüdünü korumak arzusundan veya siyasi sebeplerden ileri gelmektedir. Samuelson'un misalinde görüldüğü gibi, ücret ihtilafına bağlanan hadiselerin altında da, çok defa sınıf gerginliğinin ve tahriklerin izi sezilmektedir.

Amerika'da International Brotherhood of Teamsters adlı ve 1956 daki üye sayısı 1.368.682 olan bir sendika vardır. Geçenlerde, bu sendikanın idarecilerinden birinin ücreti, 95 bin dolara yükseltilmiş. 95 bin dolar ücret! Dunya Bankası Başkanının aylığını kat kat aşan ve Amerika Cumhurbaşkanı tahsisatından sadece 5 bin sendika idarecisine bu mebiâğ.. Muavi nduıumunda olan bir sendika idarecisine bu meblâğın önenmesi sebepsiz değildir. 95 bin dolar ücret, ancak hadiseleri yaratmak ve organize etmek kabiliyetine sahip insanlara ödenebilir. Ücret baremleri, mu asır sendikacılığın faaliyet sınırlarına ne derece büyük hedefler seçebileceğine delil teşkil edebilir.

Samuelson, sendika faaliyetinin başlıca hedefini dikkate şayan bir tahlile izaha çalışmaktadır. Bu müellif iki santimlik bir ücret farkının hiçbir vakit hakikî grev sebebi sayılamıyacağına inanmaktadır. Ona göre, grev ve lockout, tarafların birbirlerine tevcih ettikleri birer tüfenk gibidir. Demektedir ki : «Kuru sıkı doldurulduğu bilinen bir tüfenk, kimseyi korkutmaya yaıamaz. Tehditler, ancak bilfiil gerçekleşebileceğine karşı taraf inandığı takdirde tesirli olabilir. Bu itibarla, ihtilâf düğümlenince, taraflar tüfengin menfaatleri yaralıyabileceğini göstermek mecburiyetini duyarlar. Bu safhada artık hedef iktisadî menfaatin korunması değil, mücadelede üstün çıkmak hırsıdır. Böyle bir mücadele, biraz da zaruretlerin neticesidir. Geçmişte işçiler bir veya iki santim için mücadele etmeselerdi, şimdi belki ücret seviyesi 3.24 dolar yerine 2 dolarla kalabilirdi. Patronlar 2 santim için ısrar etmeselerdi, zam talepleri belki çok daha kabarık rakamlara erişirdi. »

Samuelson'un tahlili, hakikatin bir cephesini aydınlatmaktadır. Fakat Rus iktisatçılarından Tugan - Baranowsky ve Gelesnoff, Alman iktisatçılarından Lexis ve Stalzmann ve Japon iktisatçısı Takato gibi ilim adamları hadiselerin kaynağını sınıflar arasındaki iktidar mücadelesinden bahsetmektedirler, Sydney - Webb ve Paul Boncour gibi alimların da sosyalistlerin bulunduğu bazı siyasi mütefekkirler de, sendikaların bir gün gelip iktidar mücadelesinde devlet kuvvetiyle boy ölçüşebileceklerini söylemişlerdir.

Sendikacılığın ve grev hakkının bir asırlık tarihçesi dikkate şayandır. Sermaye ve emek münasebetlerinde, birbirini takip eden safhalar bulunduğunu hissettirecek alâmetler vardır. Bazı devletlerde, kollektif pazarlık sistemi ve grev hakkı, işçileri korumağa ve emek verimile ücretler arasında muvazene durumuna yaklaşmağa hizmet etmektedir. Fakat büyük sendika liderlerinin siyasî rollerini genişlettikleri ve sendika tazyikını nağırlaştığı çağlarda, sermayedarlar emek yerine makine ikame çarelerini aramaktadırlar. Netekim son yıllarda, otomasyona yatırılan her 5 bin doların, yâni ortalama 8 veya 10 aylık (Amerika'daki) ücret karşılığının bir işçi eksik kullanmak imkanını kazandıracağı hesaplanmıştır.

Bugünkü sermaye ve emek münasebetleri, diplomasidekinden de fazla psikoloji sanatine ve teknolojideki derecede ince hesap ustalığına ihtiyaç göstermektedir. Grevlerin çoğalıp azalmasında, iş hacminin genişleyip daralmasında, sınıf gerginliğinin şiddetlenip hafiflemesinde gerek patronların ve gerek sendikacıların şahsî vasıfları ve davranışları birinci plânda rol oynamaktadır.

Grev meselesi, memleketimizde de, yakın geleceğin iktisadî aktüalitesi olacaktır. Kanaatimce başlangıçtaki tutum, ileriki gelişmeler üzerinde derin tesirler bırakacağa benzemektedir.

(21 Şubat 1963 Tarihli Tercüman Gazetesinden)

DİLİ GERÇEKLERİ ÖRTME ÇABASININ PARAVANASI OLAMAZ

«Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu toplu sözleşme yapmağa yetkilidir.»

İşkolu «Federasyon» ları Türkiyemizde pek azdır : Tekeyis, Şeker, Müskirat - tütün - gıda, Demiryolları gibi Buna karşılık Türkiye ölçüsünde teşkilâtlı sendika da azdır; Petrol — İş, Maden — İş, Lâstik — İş, Deri — İş gibi.

Şehir sendikaları 400 ü aşkındır.

Bu gerçeklere göre (federasyon» olmayan işçi teşekkülü toplu sözleşme yapmaya yetkili olmayacak mıdır? Bu takdirde kanun işlemeyecek demektir. Sendikalar da toplu sözleşme yapabilecekse, o vakit «Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu» değil, bir işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi şartı konulmak gerekirdi. Tasarının «işyerini» değil de «işkolunu» esas alması iyi niyetle aslâ bağdaştırılamaz Hiç bir senkida ve federasyon (Demiryolları işçileri ve şeker fabrikaları işçileri federasyonları hariç) «işkolu» ndaki işçilerin bugün için çoğunluğunu teşkil ettiğini söylemek imkânsızdır. Hatta Türk — İş Konfederasyonu bile Türkiyedeki sanayi işçilerinin yarısından fazlasını temsil edememektedir. Sebebi dekanunların yetersizliği ve işçiye grev hakkının tanınmamış olmasıdır. Şimdi, sendikaların kuvvetlenmesine yarayacağı umulan toplu sözleşme ve grev hakkı da üstü kapalı hukuk dili ile işlemez hale sokulduktan sonra, sendikaların bekledikleri «kuvvetlenme» hayal olacaktır.

Eğer Anayasa ilkelerini hayata geçirmek istiyorsak, kelime oyunlarına ve aldatıcı lâf kalabalığına son vermek ve hakkı açıkca tanımak lâzımdır :

«Bir işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun üyesi bulunduğu bir işçi sendikası veya o sendikanın bağlı olduğu federasyon, o işyerinde toplulukla iş akdi yapmağa, gerekirse grev ilânına yetkilidir.»

Bu kadar net bir hüküm getirilmezse, grev hakkı veya toplu sözleşme imkânı ortadan kalkar.

İşçilerin kıdem hakkı konusu da daha parlak değildir. Açıklanan tasarıya göre :

«Kanunî bir grev ve lokavt, akitlerinden doğan hak ve borçları grevin sonuna kadar askıda bırakacaktır. Kanun dışı grevde işveren grev hizmet akitlerini feshinin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeğe mecbur tutulmaksızın feshedebilecektir.»

Böylece işçilerin, üzerine titredikleri hıdem tazminatı müessesesine sünger çekilmek istenmektedir. Grevin yapılması şartları ve kanuniliği bu kadar dolambaçı ve anlaşılmaz hale getirildikten sonra, hangi grevin «kanunî» hangisinin «gayri kanunî» olduğu anlaşılamıyacağından, işçiler — halk deyimi ile— okkanın altına gideceklerdir.

Böyle bir kanun çıkarılacağına, grev ve toplu sözleşme hakkının, sadece Anayasadaki hükmüyle yetinmek çok daha iyidir.

Okurlarımıza

TÜRK İŞÇİSİNİN SESİ OLARAK YAYIN HAYATINA KATILAN DERGİMİZİN BU İLK SAYISINDA BAZI KUSURLAR GÖRÜLÜRSE OKURLARIMIZIN BİZİ BAĞIŞLAMASINI, DERGİNİN DAHA İYİ VE DAHA FAYDALI BİR ŞEKİLDE HİZMETİNİ DEVAM ETTİRME-İ KONUSUNDA DİLEK VE TENKİTLERİNİ BİLDİRMELERİNİ RİCA EDERİZ.

BİRLİK KUVVETTİR

İŞÇİNİN KUVVETİ

SENDİKADIR

SAN Matbası - Ankara